

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutusohjelma

Jaana Koponen

NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMINEN

4H-nuorten ja -ohjaajien näkemyksiä nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2015



OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2015
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. (013) 26 6600

Tekijä
Jaana Koponen

Nimeke
NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMINEN
4H -nuorten ja -ohjaajien näkemyksiä nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä
Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan 4H-piiri, vuodesta 2014 Suomen 4H-liitto, Savo-Karjala

Tiivistelmä
Nuorten motivoiminen työelämään on noussut ajankohtaiseksi aiheeksi. Tutkimusten mukaan nuoret odottavat työkokemuksia, mutta ensimmäiset kokemukset eivät aina ole myönteisiä ja yksi tekijöistä tähän voi olla puutteellinen tai vähäinen perehdytys. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista on hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisten työkokemusten aikana ja kuinka sitä voitaisiin lisätä.

Opinnäytetyössä käsitellään nuorten työntekijöiden perehdyttämistä osana nuorisotyöhön liittyvää työllistämistä. Toimeksiantajana oli Pohjois-Karjalan 4H-piiri, 2014 alkaen Suomen 4H-liitto, Savo-Karjala.

Työn tutkimusote oli laadullinen. Aineisto kerättiin kahdesta ryhmähaastattelusta, joihin osallistui ohjaajia ja 14–18-vuotiaita nuoria työntekijöitä. Aineisto käsiteltiin teoriaohjaavaa analyysia käyttäen. Tulokset osoittavat, että luottamuksellisen ilmapiirin syntyminen ja tasa-arvoisen vuorovaikutuksen toteutuminen ovat merkityksellisiä tekijöitä. Perehdyttämisessä tulisi huomioida kunkin nuoren oppimisen tarpeet ja palautteen tulee olla totuudenmukaista ja kannustavaa. Kahdensuuntainen vuorovaikutus lisää perehdytystä. Johtopäätökseksi on saatu, että hyvä nuorten perehdyttäminen on aktiivista oppimista edistävää ja dialogista. Osaamisalueista tulisi painottaa erityisesti yleisosaamista.

Jatkotutkimuksena voisi selvittää nuorisotyön ohjaajien valmiuksia dialogiseen nuorten perehdyttämiseen. Myös dialogisen perehdyttämisen vaikutuksia nuorten työelämävalmiuksiin olisi mielenkiintoista tutkia.

Kieli
suomi

Sivuja 85
Liitteet 7
Liitesivumäärä 8

Asiasanat
nuori työntekijä, nuorisotyö, perehdyttäminen



THESIS
March 2015
Degree Programme in Social Services
Tikkariinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 660

Author
Jaana Koponen

Title
THE ORIENTATION OF YOUNG EMPLOYEES
Views on Orientation of Young Employees and Counsellors
Commissioned by
North Karelia 4H Federation, later the Finnish 4H Federation, Savo-Karelia

Abstract

Motivating young employees in the working life has become an actual topic. According to recent research, young people have high expectations for working life, but the first experience may turn to a disappointment. One of the reasons may be inadequate or deficient orientation to working tasks.

The purpose of the study was to investigate characteristics of good orientation of young employees and the means of increasing it. The thesis deals with orientation of young employees employed in youth work. The assignment of the thesis was given by the North Karelia 4H federation, later the Finnish 4H federation, Savo-Karelia.

The study was qualitative. The material was collected by interviewing two groups, both consisting of young employees and counsellors. The material was analysed following the principles of theory-driven content analysis.

The results indicate that good orientation of young employees is improved through dialogue.

In a further study, it would be important to gauge counsellors' abilities to support young employees in their first experiences in working life. Furthermore, it would be interesting to find out counsellors' preparedness to support young employees with dialogic orientation and the effects of dialogic orientation on the working skills of young employees.

Language
Finnish

Pages 85
Appendices 7
Pages of Appendices 8

Keywords

young employer, youth work, orientation

SISÄLTÖ

Tiivistelmä

Abstract

1 Johdanto	6
2 Nuoret työntekijät	7
2.1 Nuoruus.....	7
2.2 Koulumaailmasta kohti työelämää.....	8
2.3 Nuorten työntekijöiden asenteet ja työelämän murros	10
2.4 Nuorten työntekijöiden motivaatio ja työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset	11
2.5 Nuorten työllistämistä koskevaa lainsäädäntöä	12
3 4H-järjestö nuorten työllistäjänä	13
3.1 Järjestöt nuorisotyön kentällä	13
3.2 Järjestöt nuorten työllistäjinä.....	15
3.3 4H ja nuorten työllistäminen	16
4 Nuorten työntekijöiden perehdyttäminen	18
4.1 Perehdyttäminen	18
4.1.1 Perehdyttämisen sisältö, tavoitteet ja hyödyt	18
4.1.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja organisointi.....	20
4.1.3 Alkuperehdyttäminen.....	21
4.1.4 Vuorovaikutus perehdyttämisessä.....	21
4.2 Palaute.....	22
4.3 Perehdyttäminen opetus- ja oppimistapahtumana	24
4.3.1 Oppiminen ja perehdytys	24
4.3.2 Perehdyttämisen osaamisalueet	26
4.3.3 Perehdyttäjä aktiivisen oppimisen edistäjänä	27
4.3.4 Nuori työntekijä perehtyjänä.....	31
4.3.5 Perehdyttäminen nuoren kasvun ja kehityksen tukena	31
5 Dialoginen vuorovaikutus ja perehdyttäminen	33
5.1 Dialoginen vuorovaikutus	33
5.2 Dialogisuus työelämässä	33
5.3 Dialoginen perehdyttäminen	35
6 Aiempia tutkimuksia	36
7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä.....	38
8 Opinnäytetyön toteutus	39
8.1 Laadullinen tutkimus.....	39
8.2 Esioletus	40
8.3 Kohderyhmä ja työskentelyn eteneminen.....	41

8.4 Kaksi ryhmähaastattelua	43
8.5 Ryhmähaastattelujen purkaminen ja analysointi	46
9 Tutkimustulokset	49
9.1 Nuorten työntekijöiden hyvän perehdyttämisen osa-alueet.....	49
9.1.1 Vuorovaikutus	49
9.1.2 Oppimisilmapiiri	52
9.1.3 Oppimistarpeet.....	53
9.1.4 Kokonaiskuva.....	56
9.1.5 Palaute.....	58
9.1.6 Motivaatio.....	60
9.2 Nuorten työntekijöiden perehdytyksen lisääminen	62
10 Tuloksien tarkastelua ja johtopäätöksiä.....	63
10.1 Nuorten työntekijöiden hyvä perehdyttäminen	63
10.1.1 Vuorovaikutus	64
10.1.2 Oppimistarpeiden huomioiminen.....	66
10.1.3 Oppimisilmapiiri.....	66
10.1.4 Kokonaiskuva.....	67
10.1.5 Palaute.....	68
10.1.6 Motivaatio.....	68
10.2 Perehdytyksen lisääminen.....	69
10.3 Johtopäätökset.....	69
11 Pohdinta	70
11.1 Työn eettisyys ja luotettavuus.....	71
11.2 Työn toteutus ja siinä tehtyjen valintojen arviointia	73
11.3 Työn tavoitteiden toteutuminen ja ammatillinen kasvu.....	76
11.4 Työn hyödynnettävyys ja merkitys toimeksiantajalle	78
11.5. Jatkokehitysideat ja tulevaisuuden haasteita	79

LIITTEET

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Opinnäytetyön ideapaperi Pohjois-Karjalan 4H-piirille
Liite 3	Kirje nuorille
Liite 4	Haastattelulupa
Liite 5	Perehdyttämisen pelikenttä
Liite 6	Analyysipolku
Liite 7	Nuoren työntekijän perehdyttämisen osa-alueet

1 Johdanto

Ensimmäiset työkokemukset ovat nuorille ikkuna työelämään ja askel kohti aikuistumista. Nämä kokemukset voivat omalta osaltaan olla merkittäviä tekijöitä nuorten kehityksessä ja myönteiset mielikuvat voivat parhaimmassa tapauksessa motivoida tulevaan työelämään. Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa? -raportin mukaan nuorten toiveena on saada työelämäkokemuksia (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012). Nuorten motivaatio ja innostus on kuitenkin haavoittuvaista, sillä tutkimusten mukaan ensimmäiset työkokemukset eivät aina ole myönteisiä. Tyytyväisyyttä heikentää muun muassa se, että nuorten työntekijöiden perehdytykseen ei aina kiinnitetä riittävästi huomiota, perehdytystä ja palautetta ei anneta riittävästi tai se ei ole nuorten arvojen mukaista (Työ ja elinkeinoministeriö 2012; VMP Group 2012).

Työelämän murroksessa paikkaansa etsivien nuorten motivoiminen työelämään on noussut ajankohtaiseksi keskustelun aiheeksi. Nuorten työttömyys sekä työhalukkuus puhututtavat. Julkisuudessa moititaan nuoria epäilevästä suhtautumisesta työntekoon (Havu 2012, 24). Siirtyminen formaalista koulumaailmasta informaaliin työelämään tuo kuitenkin nuorille omat haasteensa. Työnantajien mukaan suurin syy siihen, että nuoria työntekijöitä ei haluta palkata, on yleisten työelämävalmiuksien puute (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Nuoriso on tulevaisuudessa suurien haasteiden edessä. Huoltosuhteen kasvaessa on ratkaistavana kysymys, kuinka uudet ikäluokat saadaan työmarkkinoille toimiviksi kansalaisiksi. Yhteiskunnan muutokset pakottavat luomaan edellytyksiä, jotta mahdollisimman moni nuori selviytyy tuottavaan työelämään (Komonen 2011, 118). Nuoret nähdään resurssina, jonka tiedot ja taidot olisi saatava palvelemaan yhteistä hyvää (Kuure 2008, 373). Nuorisopolitiikka kytkeytyykin tänä päivänä vahvasti työllisyyspolitiikkaan (Nuorisotutkimusseura 2009, 9; Komonen 2011, 118).

Tässä opinnäytetyössä kiinnitetään huomio nuorten työntekijöiden perehdytyksen erityisyyteen ensimmäisten työelämäkontaktien aikana. Toimeksiantajana työllä on Pohjois-Karjalan 4H-piiri, vuodesta 2014 alkaen Suomen 4H-liitto, Savo-Karjala. Tutkimuksen kohteena on 4H-järjestön nuorisotyön muotona tapahtuva työllistäminen,

joka on jatkumoa pääasiassa alle 14-vuotiaille suunnattuun kerhotoimintaan. Työ koskee yhtä 4H-piiriä ja on rajattu tarkastelemaan peruskoulu- ja lukioikäisten, 14–18-vuotiaiden perehdyttämistä heidän ensimmäisissä koulutyön ohella tapahtuvissa töissä.

Laadullisen opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin ryhmähaastatteluja. Haastatteluihin osallistui toimeksiantajan jäsenyhdistyksissä kerhonohjaajina työskenteleviä koululaisia ja nuorten työntekijöiden ohjaajia. Opinnäytetyössä selvitetään, millaista on hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisten työelämäkontaktien aikana ja kuinka perehdyttämistä voitaisiin lisätä. Ryhmähaastattelujen keskusteluissa yhdistyvät nuorten ja nuorisotyön toteuttajan eli ohjaajien näkemykset. Työssä kerättiin tietoa, jonka pohjalta toimeksiantaja voisi kehittää jäsenyhdistyksissään nuorten työntekijöiden perehdyttämistä.

Teoriaosiossa käsitellään nuorten koulumaailmasta työelämään siirtymisen, työelämän murroksen ja työmarkkinatilanteen muutoksien aiheuttamaa problematiikka työelämään motivoitumisen kannalta. Nuoren työntekijän käsitettä avataan omana kappaleenaan. Toimeksiantajaa kuvataan nuorisotyön toteuttajana ja samalla nuorten työllistäjänä. Teoriaosion lopuksi tarkastellaan perehdyttämistä. Tutkimusosiossa kerrotaan laadullisesta tutkimuksesta, aineiston keräämiseen käytetyistä ryhmähaastatteluista ja teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä. Samassa kappaleessa on kuvattu myös työskentelyn etenemistä. Tulokset ja johtopäätökset ovat omina kappaleina. Pohdintaosio sisältää työn eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua, työssä tehtyjen valintojen reflektointia ja työn merkitystä ammatillisen kasvun kannalta. Myös työn merkitystä toimeksiantajalle sekä jatkokehitysideoita on käsitelty viimeisessä kappaleessa.

2 Nuoret työntekijät

2.1 Nuoruus

Nuoruus ajanjaksona lapsuudesta aikuisuuteen on vaikeasti määriteltävissä. Sitä on kuvattu aikana, jolloin nuori kehittyy toimivaksi subjektiksi. (Mannheim 1952, Raitasen 2005, 187 mukaan.) Nuoruus venyy varhaistuen, mutta toisaalta myös pidentyen

(Hoikkala & Sell 2008, 11). Nykyisen nuorisolain kohderyhmänä ovat 0–28-vuotiaat (72/2006) ja usein se edellyttää täsmentämistä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014). Nuoruus on kriittinen elämänvaihe, jolloin identiteetti kehittyy. Identiteetti koostuu niistä tulkinnoista, joilla henkilö itseään kuvaa ja siitä miten muut tämän itsen tulkitsevat (Saastamoinen 2007, Sinisalo-Juha 2011, 14 mukaan).

Nuoruudessa maailma tulee nuorelle uudella tavalla merkitykselliseksi. Nuorten yhteisöt ovat aikuistumisen harjoittelukenttiä, joissa usein tiedostamattakin työstetään niitä odotuksia, joita aikuisyhteiskunta asettaa nuorille. (Pekkari 2009, 58; Hoikkala & Sell 2008, 11.) Nuoret ovat alttiita yhteiskunnan vaikutteille ja tapahtumille (Hoikkala & Sell 2008, 11).

2.2 Koulumaailmasta kohti työelämää

Ympäröivä yhteiskunta on muuttunut viime vuosikymmeninä poikkeuksellisen paljon (Kupari, Sulkunen, Vettenranta ja Nissinen 2012, 122). Yhteiskunnan nopean muutoksen ja kehityksen vuoksi elinikäinen oppiminen on tullut välttämättömäksi (Elinikäisen oppimisen neuvosto 2010). Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2002, 7) mukaan koulujärjestelmä ei enää kykenisi vastaamaan yhteiskunnallisiin muutosvaatimuksiin. Nuorille rakennettu koulujärjestelmä on tehokas ja laadukas (Koulutuksen tutkimuslaitos 2012), mutta oppimisen ilo ja merkityksen ymmärtäminen näyttäisi puuttuvan nuorilta (Kupari ym. 2012, 122). Pihlajan (2003, 63) mukaan yhteiskunnan ja kulttuurin muutos edellyttäisi myös koulumaailman ja opetuksen muuttumista, mutta se on hidasta. Oppimismotivaation lisääminen pitäisi tuoda oppimistavoitteiden keskiöön (Kupari ym. 2012, 122).

Kuilu muodollisen opetussuunnitelman mukaisen kasvatuksen ja ongelmanratkaisu- ja sosiaalisia taitoja edellyttävän työelämän välillä vaikuttaa suurelta. Koulujärjestelmän mukainen strukturoitu oppiminen on formaalia oppimista. Strukturoimaton arkipäivän tapahtumien ohessa oppiminen on informaalia oppimista, joka ei yleensä ole tarkoituksellista ja tarkkaan suunniteltua. Tutkimuksen mukaan oppilaat olivat sitä mieltä, että työelämätaitoja ei käsitellä koulussa lainkaan tai niitä käsitellään hyvin vähän ja lukioikäisistä 60 prosenttia kaipaa lisää tietoa työelämästä (Taloudellinen tiedotustoimisto 2014). Helve (2011, 115) toteaa nuorten työttömyyslukujen kertovan, että ammatillinen koulutus vastaa huonosti työnantajien tarpeita. Työnantajat antavat

koulutuksen lisäksi painoarvoa myös työkokemukselle. Opetushallituksen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 2007–2011 työ- ja elinkeinoelämän ja lukion yhteistyön edistämisen tärkeys jo mainitaan, mutta se ei toteudu vielä kukaan opetuksen käytännöissä (Suomen lukiolaisten liitto 2011). Pihlajan (2003, 143) mukaan elämme monenlaisten suunnitelmien, ohjauksien, strategioiden, visioiden, koordinoinnin, säätelyn ja valvonnan yhteiskunnassa ja myös kasvatukseen liittyvät tavoitteet ja asiat ovat mukana tässä pyöriksessä.

Muuttuvassa yhteiskunnassa jo varhaisessa vaiheessa kehittyvien oppimisvalmiuksien harjaannuttaminen on ensiarvoisen tärkeää. Elinikäisen oppimisen politiikkaan kuuluu, että siirtymät koulutuksesta työelämään olisivat mahdollisimman joustavia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011.) Muutosta on kaikkialla työelämässä ja kysymyksessä on aina haaste uuden oppimisessa, jotta tilanteisiin voitaisiin sopeutua. Työntekijöiltä odotetaan perinteisestä ajattelusta luopumista ja uuden näkökulman kehittämistä. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 36–37.) Lukion opetussuunnitelmauudistus on käynnistymässä ja tavoitteena on, että uusi tuntijako astuisi voimaan syksyllä 2016. Perusopetuksen ja lukion uudistettavissa opetussuunnitelmien perusteissa tullaan määrittelemään valtakunnallisesti yhtenevät tavoitteet työelämätaidoille. Lukioon soveltuvia lukion ja työelämän yhteistyömalleja tullaan kehittämään. Myös muita nuorille suunnattuja koulutusta ja työtä yhdistäviä malleja pyritään edistämään. Perusopetuksen uudistamiseksi yritetään selvittää keinoja peruskoululaisten motivaation parantamiseen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Myös Havun (2009, 25) mukaan yleisiä työelämätaitoja tulisi opettaa kaikilla asteilla. Koulun ja työelämän yhteistyö tarkoittaa mahdollisuuksia työssä oppimiseen. Tämä edellyttää yhteistyötä myös kolmannen sektorin kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011.) Työ ja oppiminen ovat yhteiskunnan tärkeitä kehitystekijöitä (Järvinen ym. 2002, 7). Työn tekemistä on tärkeää oppia jo nuorena ja kaikilla pitäisi olla siihen mahdollisuus. Esimerkiksi peruskoululaisten Työelämään tutustumis- eli TET-jaksot ja kesätyöt ovat koululaisille merkityksellisiä. On tärkeää, että nuorelle jää positiivinen mielikuva ensimmäisistä kosketuksista työelämään ja nuori saa myönteisen kokemuksen, joka seuraa koko työuran. Tähän vaikuttavat työpaikan asenteet, tavat toimia, työn mielekkyys, vaihtelevuus ja arvostus. Ensimmäiset työkokemukset antavat nuorelle käsityksen työelämästä. (Tapola 2012.) On kaikkien osapuolten etu, etteivät nuoret opi jännittämään työelämää. Nuorille nämä ensimmäiset työpaikat ovat ikään kuin työelämän käyntikortti. (Suomen lasten ja nuorten säätiö 2013.)

2.3 Nuorten työntekijöiden asenteet ja työelämän murros

Kokemusten ja kyselyjen perusteella oletetaan, että eri sukupolvet ovat erkaantumassa toisistaan työelämässä. Puhutaan sukupolvia toisistaan erottavasta työelämän avomurroksesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Mankan (2012, 25) mukaan näyttää siltä, että työn merkitys on muutoksessa. Aikakausi, jossa työntekijä kasvaa, vaikuttaa hänen asenteisiinsa ja arvoihinsa. Mitä nuorempi työntekijä on, sen vähäisempi työn merkitys näyttää olevan. (Manka 2012, 25.) Vuosina 1946–1960 syntyneitä suuria ikäluokkia leimaa omanarvon määräytyminen työn mukaan sekä korkea työmoraali. Perinteinen suomalainen työetiikka on heikentymässä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Vuosina 1961–1979 syntyneille tärkeää on hyvä palkka, etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet. Sukupolvi Y, 80-luvulla ja myöhemmin syntyneet, kokee virtuaalisuuden ja verkostot luontevina toimintaympäristöinä. (Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B 2000, Manka 2012, 25–26 mukaan.) Tämän sukupolven työmotiivi nousee puolestaan itsestä käsin, sisältä päin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Nuorille työssä on tärkeintä sisältö (Työterveyslaitos 2010), ja he arvostavat vaikutusmahdollisuuksia työssä (Manka 2012, 26).

Työelämän murroksen myötä odotukset työtä ja työnantajia kohtaan ovat nousseet. Nuoret haluaisivat tehdä mielekästä työtä, kehittyä siinä ja saada arvostusta. Nuoret ovat sosiaalisesti vaativia ja esimieheltä he haluaisivat saada rakentavaa kritiikkiä, kannustusta, työlle selkeät tavoitteet ja paljon palautetta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Nykypäivään yksipuolinen ratkaisujen saneleminen soveltuu yhä harvemmin, sillä siihen osataan suhtautua kriittisesti (Mönkkönen & Roos, 2009, 65). Tulevaisuuden työelämässä ei enää pärjää pelkällä kuuliaisuudella ja ahkeruudella, vaikka edelleenkin näitä ominaisuuksia painotetaan. Ratkaisevia tekijöitä ovat aloitteellisuus, luovuus ja innostuneisuus. (Manka 2012, 70.)

Työ on aina ollut merkittävä osa elämää (Kupias & Peltola 2009, 13). Nuorten arvostus työtä ja koulutusta kohtaan on kaikesta huolimatta pysynyt korkealla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Myös vuoden 2013 nuorisobarometrin mukaan nuorten työhalut eivät näytä vähentyneen. Sen sijaan yhä harvempi uskoo, että työllistyminen on itsestä kiinni (Nuorisobarometri 2013).

2.4 Nuorten työntekijöiden motivaatio ja työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset

Työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ovat heikentäneet nuorten asemaa työelämässä jo useiden vuosikymmenien ajan (Hoikkala 1993, Rantamaan 2005, 76–77 mukaan). Nuorten heikentynyt asema työmarkkinoilla aiheuttaa epävarmuutta ja vähentää motivaatiota (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Nyt varttuva sukupolvi on kokenut vanhempien työelämään liittyvän epävarmuuden, kilpailun työ- ja opiskelupaikoista, asumisen ja elämisen kalliin hinnan. Samalla media tuottaa kuvia ja ihanteita siitä, mitä kaikkea elämään pitäisi kuulua. ”Nuorten ääni kuuluviin” -verkkokyselyn monissa vastauksissa ilmeni aivan erilainen maailma kuin mitä nyt päätöksiä tekevät aikuiset kohtasivat omassa nuoruudessaan. Normatiivinen elämänkaari opiskeluineen, työhön siirtymisineen ja perheen perustamisineen ei ole tämän päivän nuorille enää itsestäänselvyys. Moni nuorista ei uskonut, että hän tulee löytämään riittävän toimeentulon takaavaa, mielekästä ja kiinnostavaa työtä. Edessä voi olla aivan jotakin muuta, kuin mihin opinnoilla on tähdännyt. Jos työtä onnistuu saamaan, voi silti joutua jäämään määräaikaissuorien varaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Työ ei anna kaikille tänä päivänä samanlaista turvallisuuden tunnetta tai kokemuksia elämänhallinnan tunteesta kuin aikaisemmin.

Nuorten pelko työttömyydestä on aiheellinen. Nuorisotyöttömyydestä puhuttaessa tarkoitetaan 15–24-vuotiaita työttömiä (Tilastokeskus 2013). Nuorisotyöttömyys on 25–65-ikäisten työttömyyteen verrattuna lähes kolminkertaista (Häggman 2012). Kaiken kaikkiaan elämän peruspilareiden puuttuessa nuorten kyky rakentaa elämää eteenpäin on heikentynyt. On joukko nuoria, joiden kohdalla sanonta ”kultainen nuoruus” ei päde, vaan aikakausi on muuttunut selviytymistaisteluksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Työllisyys- ja koulutuspolitiikka liittyvät yhteiskuntaan kiinnittämiseen, osallisuuteen ja syrjäytymisen ehkäisyyn (Komonen 2011, 118). Jo vuonna 2008 taloudellisen taantuman myötä voimakkaasti kasvaneen nuorisotyöttömyyden hoitamiseen työhallinnon toimet eivät yksin riittäneet (Sahi 2011, 108). Nuorisotyöttömyys kasvoi jälleen vuonna 2012 (Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi 2014). Nuorisotyöttömyyteen liitetty syrjäytyminen on myös kasvussa ja syrjäytyneitä nuoria on yli 50 000. Syrjäytyneiksi luokitellaan opiskelun ja työelämän ulkopuolelle jääneet nuoret, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta. Syrjäytyneitä 15–29-vuotiaista nuorista on

noin 5 %. (Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi ry 2012.) On arvioitu, että yksi nuorena pysyvästi syrjäytynyt nuori maksaa yhteiskunnalle 1,2 miljoonaa euroa koko elämänsä ajalta (Talouselämä 2013). Nuorisotyöllä on yhä kasvava rooli työttömyyteen liittyvän syrjäytymisen ehkäisyssä (Helve 2011, 114). Työllisyyspolitiikka kytkeytyykin tänä päivänä enenevässä määrin nuorisopolitiikkaan (Komonen 2011, 118; Kuure 2008, 375; Nuorisotutkimusseura 2009).

2.5 Nuorten työllistämistä koskevaa lainsäädäntöä

Lain mukaan nuori työntekijä on alle 18-vuotias. Lakia nuorista työntekijöistä sovelletaan aina, kun alle 18-vuotias on työ- tai virkasuhteessa. Työhön voidaan ottaa 15-vuotias oppivelvollisuutensa suorittanut nuori. 14-vuotias tai saman kalenterivuoden aikana täyttävä voidaan palkata sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita nuoren terveyttä, kehitystä tai koulunkäyntiä. 14 vuotta täyttävä voi työskennellä kesällä korkeintaan kaksi kolmasosaa koulun loma-ajasta ja koulutyön aikana tilapäisesti tai tehdä kestoltaan lyhytaikaisia työsuorituksia. Alle 15-vuotiaan työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan luvalla nuori itse. Ennen työsopimuksen tekemistä työnantajan on esitettävä kirjallinen sopimus työsopimuksen ehdoista, jos nuori tai hänen huoltajansa näin pyytää. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.)

Nuoria työntekijöitä koskee sama lainsäädäntö kuin aikuisia työntekijöitä. Tällainen laki on esimerkiksi työsopimuslaki (55/2001), jossa määritellään työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Työsopimuslaki määrittää työsopimuksen tekemistä ja tasapuolista kohtelua. Lakiin sisältyy syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. Työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan syrjivin perustein esimerkiksi iän perusteella. Hyväksyttävää eri asemaan asettamista puolestaan on positiivinen erityiskohtelu, jos työntekijän katsotaan ikänsä puolesta olevan erityisen suojelun tarpeessa. Tällaisella erityiskohtelulla tavoitellaan tosiasiallisen tasa-arvon turvaamista. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.)

Työntekijän fyysisen ja henkisen terveyden turvaamiseksi on laadittu työturvallisuuslaki (738/2002). Tehty suullinen tai kirjallinen työsopimus ei saa olla ristiriidassa työnantajan ja rekisteröityjä yhdistyksiä sitovan työehtosopimuslain (436/1946) kanssa. Suurempia työnantajia sitova laki yhteistoiminnasta (334/2007) tähtää avoimeen vuorovaikutukseen sekä työpaikan ja henkilöstön kehittämiseen pyrkivien

neuvotteluprosessien lisäämiseen, sillä tutkimusten mukaan tehokkaan ja tuottavan työn taustalla on luottamusympäristö (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014). Nuoria työntekijöitä koskevat myös esimerkiksi työaikalaki (605/1996) ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) kuitenkin siten, että lakia nuorista työntekijöistä sovelletaan ensisijaisesti.

Työtehtävät tulee suhteuttaa nuoren omaan henkiseen ja fyysiseen suorituskyykyyn. Erityistä huolta tulee kantaa nuorten työhön opastuksesta sekä työn valvonnasta. Huomiota kuuluu kiinnittää siihen, millaista työtä alle 18-vuotias voi tehdä. 13–14-vuotias saa tehdä kevyttä työtä, joka ei haittaa koulunkäyntiä. Oppivelvollisen nuoren työaika saa koulupäivinä olla korkeintaan 2 tuntia siten, että koulupäivän ja työajan yhteispituus saa olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993; Työsuojelehallinto 2014.) Käytännössä suurin osa tänä päivänä työssäkäyvistä alle 18-vuotiaista (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993) on juuri näitä peruskoululaisia, lukiolaisia tai ammattiin opiskelevia, vielä ilman ammatillista pätevyyttä olevia nuoria. Työskentely tapahtuu tällöin usein harrastuksena koulutyön ohella tai lomien aikaan. Peruskoulun 8. ja 9.-luokkalaisista kävi töissä iltaisin tai viikonloppuisin 17 % ja lukiolaisista 22 % vuosina 2010–2011. (Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry 2012.)

3 4H-järjestö nuorten työllistäjänä

3.1 Järjestöt nuorisotyön kentällä

Nuorisotyöllä tarkoitetaan nuorten ajan käyttöön kohdistuvaa aktiivisen kansalaisuuden edistämistä, sosiaalista vahvistamista, kasvun ja itsenäistymisen tukemista ja sukupolvien välistä vuorovaikutusta. Nuorisolaki ohjaa nuorisotyötä (Nuorisolaki 72/2006). Nuorisolakiin on jälleen suunniteltu muutoksia. Tavoitteena on, että uusi laki astuisi voimaan 2016. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.) Suomessa ei ole nuorisotyöhön vihkiytynyttä tieteenalaa, eivätkä nuorisotyön teoriat ole kiteytyneitä (Hoikkala & Sell 2008, 11).

Nuorisotyö käsitetään kokonaisvaltaiseksi kasvatukseksi (Hoikkala & Sell 2008, 10; Raitanen 2005, 187). Nuorisotyön kasvatuksellisuus on noussut tänä päivänä uudella tavalla keskusteluihin. Keskustelua herättää myös nuorisotyön kohteen, ennalta ehkäisevän ja korjaavan nuorisotyön vuorovaikutus. Nuorisotyö kytkeytyy aikaan, jolloin nuoret kehityksellisesti irrottautuvat lapsuuden malleista ja vanhemmista. (Hoikkala & Sell 2008, 9–12.) Tulevaisuutensa suhteen epävarman nuoren elämäntilanteeseen pyritään vaikuttamaan pedagogisen ohjauksen ja neuvonnan kautta. Eräs keskeinen painopiste nuorison parissa tehtävälle työlle on syrjäytymisen ehkäisy. Iän myötä ongelmat syvenevät ja toimenpiteiden kustannukset lisääntyvät syrjäytymisriskin pahentuessa. (Raitanen 2005, 187.)

Nuorisotyön perustana ei kuitenkaan ole enää nuorten ongelmat, vaan että nuoret ovat mahdollisuus ja voimavara (Hoikkala & Sell 2008, 9; Kuure 2008, 375). Nuoret toimivat yhteiskunnan muutosvoimana, sillä heillä ei ole vielä kokemusten painolastia (Mannheim 1952, Raitanen 2005, 187 mukaan). Nuorisotyön olisi hyvä kehittyä siten, että nuoret itse voisivat olla aktiivisia jäseniä. Tällöin nuorista voi kasvaa kriittisiä kansalaisajatteliijoita ja he oppivat elämään yhdessä yhä monimuotoisemmassa maailmassa. (Nuorisotutkimusseura 2013.)

Nuorisotyöhön kuuluu informaali mentorointi. Siinä harjaannutetaan sosiaalisia taitoja ja testataan identiteettiä turvallisessa ympäristössä. Tavoitteena on saada nuori ilmaisemaan omia tarpeitaan ja löytämään niihin ratkaisuja. Informaali mentorointi on suunnittelempaa kuin formaali ohjaus. Lähtökohtana on vapaaehtoisuus ja tavoitteet ovat yksilöllisempiä ja sosiaalinen intensiteetti on korkeampi. Ohjaaja ei ole varsinaisesti nuorten auktoriteetti, mutta hänellä on yhteisössä jokin status. (Colley 2005, 31–33, 35–36, Sinisalo-Juhan 2011, 18 mukaan.) Pihlaja (1997, Hoikkalan & Sell'n 2007, 9 mukaan) sekä Cedefop (2007, 25, Sinisalo-Juhan 2011, 12 mukaan) ovat nostaneet esille luottamuksellisten kontaktien merkityksen informaalisissa nuorisotyössä, mutta ohjaaja myös tukee, opastaa ja ohjaa kriittiseenkin reflektioon sekä auttaa oppijaa tunnistamaan oppimisen. Informaaliin oppimisen kuuluu strukturoimattomat tilanteet ja dialogi (Sinisalo-Juha 2011, 14).

Nuorisojärjestöt ovat tänä päivänä nuorisotyön keskeisiä toimijoita. Järjestöjen ja yhdistysten lisäksi toimijoita ovat valtiollisen nuorisopolitiikan ohjaama kunnallinen nuorisotyö, seurakunnat, nuorisoseurat ja vapaaehtoiset toimijat. (Hoikkala & Sell 2008, 9–12.) Valtio luo edellytyksiä nuorisotyölle puuttumatta kuitenkaan sen sisältöön.

Järjestöjen paikallisista toimintaedellytyksistä huolehtivat kunnat. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.) Nuorisolaki säätelee voimakkaimmin kunnallista nuorisotyötä ja esimerkiksi järjestöillä on mahdollisuus määritellä tavoitteensa monin eri tavoin (Nieminen 2008, 22).

Nuorisojärjestöt määritellään vapaaehtoisuuteen perustuviksi, julkisesta vallasta riippumattomiksi, voittoa tavoittelemattomiksi ja yhteisten intressien toteuttamiseen tähtääviksi aatteellisiksi yhteenliittymiksi. Nuorisojärjestöjen kautta nuorten ääni välittyy valtiolliseen ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja niiden katsotaan edustavan nuoria ikäpolvia. Kuntien palvelurakenneuudistus, kuntien palvelujen uudelleen organisointi, julkisten menojen säästöt ja tilaaja-tuottajamallit saattavat tuoda muutoksia nuorisotyön tilanteeseen ja avata uusia mahdollisuuksia kansalaisjärjestöissä tapahtuvalle kehitystyölle ja innovaatioille. (Viitanen 2008, 266, 269–270.)

3.2 Järjestöt nuorten työllistäjinä

Kolmannella sektorilla on tärkeä rooli nuorten työllistäjänä Suomessa (Nikkilä 2013, 98; Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Työllistävä vaikutus on kasvanut edelleen viime vuosina. Kolmas sektori työllistää nuoria muun muassa viriketoimintojen järjestämiseen ja sosiaaliseen auttamiseen. (Nikkilä 2013, 98.)

Kolmas sektori tarjoaa nuorille mahdollisuuksia harjaannuttaa työelämätaitoja ja informaalia oppimista. Koulun ja työelämän välisen yhteistyön kehittäminen edellyttääkin työssä oppimisen mahdollisuutta ja yhteistyötä myös kolmannen sektorin kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011.) Kansalaisjärjestöjen ja vapaaehtoisten tuottajien toimintaedellytyksiä pyritään vahvistamaan ja järjestötyössä korostetaan ennaltaehkäisevää työtä (Valtioneuvosto 2011). Myös työ- ja elinkeinoministeriön nuorisotakuuta valmisteleva työryhmä painotti, että onnistuakseen nuorisotakuu tarvitsisi viranomaisten lisäksi myös järjestöjen ja nuorten yhteisvastuuta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

3.3 4H ja nuorten työllistäminen

Useissa maissa toimiva 4H on Suomen suurin nuorisjärjestö (Suomen 4H-liitto 2014). Vuoden 2014 alusta toteutuneen organisaatiouudistuksen myötä 4H-järjestö muuttui 2-tasoiseksi ja 4H-piirit lakkautettiin (Joensuun 4H-yhdistys 2013). 4H-liittoon kuuluu keskusyksikkö ja kuusi alueyksikköä. Itsenäisiä 4H-yhdistyksiä on kaikkiaan 234 kappaletta. 4H-järjestöön kuuluu tällä hetkellä noin 70 000 jäsentä. Lapsi- ja nuorisjärjestönä 4H:lla on kasvatustehtävä. 4H-järjestö kehittää toimintaansa muuttuvan yhteiskunnan tarpeisiin, jotta pysyisi tukemaan parhaalla mahdollisella tavalla lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä. (Suomen 4H-liitto 2014.)

Kasvatus on yhteiskunnallinen ilmiö ja tapahtuu aina jossain yhteisössä yhteiskunnan ohjatessa ja säädellessä. Kasvatusta voidaan tarkastella myös sosiaalisena ilmiönä, sillä yhteiskunta muodostuu ihmisistä ja heidän välisistä suhteistaan, esimerkiksi ohjaajan ja ohjattavan suhteesta. Oppimista tarkastellaan kasvatuksen ilmiönä, koska yleistyvän näkemyksen mukaan asioita ja ilmiöitä ei lokeroida eri tieteiden perinteisiin, vaan hyväksytään ongelmakeskeinen ja monitieteinen ajattelutapa. (Pihlaja 2003, 137, 142.) 4H:n toiminnassa otetaan huomioon iänmukaiset kehitysvaiheet ja opitaan itse tekemällä. Perustana on tekemällä oppimisen menetelmän lisäksi järjestön tavoitteita kuvaavat avainsanat harkinta, harjaannus, hyvyys ja hyvinvointi. (Suomen 4H-liitto 2014.)

4H:n pedagogiikan taustalla on humanistinen ihmiskäsitys ja konstruktivistinen oppimiskäsitys. Kasvatusajattelun taustalla on John Deweyn tekemällä oppimisen pedagogiikka. Keskeisinä piirteinä ovat tilannesidonnaisuus ja toiminnan tarkoitus. Oppiminen perustuu aikaisemmin opittuun ja koettuun. Kokemus muodostuu sekä oppimateriaalin perusteella että muiden ihmisten kanssa. Kasvatuksen perustalla on myös David Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli, joka syventää käytännönläheistä, tekemällä oppimisen pedagogiikka. Oppiminen nähdään prosessina, jossa tekemällä oppimisen ja omakohtaisten kokemusten pohjalta tehdään havaintoja ja muodostetaan uusia käsitteitä. (Suomen 4H-liitto 2014.)

Työelämävalmiuksien kehittämisellä on 4H-toiminnassa keskeinen asema. Toiminta-ajatuksen mukaisesti työllistämällä on tarkoitus muun muassa lisätä nuorten omatoimisuutta, yhteistyötaitoja ja työelämävalmiuksia. 4H on merkittävä nuorten työllistäjä tarjoten nuorille ensimmäisiä työelämäkokemuksia. Nuori voi työllistyä 4H-

yhdistykseen tai yhdistyksen välittämiin töihin kunnille, yrityksiin tai yksityishenkilöille. Vuonna 2013 järjestön kautta työllistyi yhteensä 8490 alle 29-vuotiaasta nuorta ja työpalkkoja heille maksettiin yhteensä 3,3 miljoonaa euroa. (Suomen 4H-liitto 2014.)

4H-yhdistykset tarjoavat työelämään liittyvää koulutusta ja valmennuskursseja 14–28-vuotiaille. Työvalmiuskursseja ovat esimerkiksi kerhonohjaaja-, lastenhoito- tai dogsitter-kurssit. Yhdistyksillä on myös Ajokortti työelämään -kursseja, joissa opetetaan työelämävalmiuksia kuten esimerkiksi cv:n tekemistä ja työn hakemista. Paikallisyhdistykset järjestävät kursseja myös yhteistyössä yläasteiden kanssa. Tällaisia kursseja on järjestetty jo yli 1000 ja ne sopivat ajankohdaltaan esimerkiksi ennen TET-jaksoja. (Alanko 2013.)

4H:lla nuori voi suorittaa TET-jakson, opiskeluun liittyvän harjoittelun tai työllistyä yli 14-vuotiaana. 4H:n nuorisotyöhön oleellisesti kuuluva työllistyminen on jatkumoa yhdistyksien tarjoamalle alle 14-vuotiaiden kerhotoimintaharrastukselle. Järjestöjen kautta nuoret voivat saada osa-aikatyötä, kuten esimerkiksi säännöllistä kerhonohjausta tai lemmikkien hoitoa. Järjestö tarjoaa myös kesätöitä, kuten kesäkerhojen pitämistä tai leiriavustajana toimimista sekä mahdollisuuksia satunnaisiin työtehtäviin. Kerhonohjaajaksi usein kasvetaan yhdistystoiminnan kautta: ensin ollaan kerholaisena, 13-vuotiaana voi päästä apuohjaajaksi ja 14-vuotiaana kerhonohjaajaksi. Pääsääntöisesti kurssit suoritetaan ennen käytännön töihin siirtymistä. Aikaisempi työkokemus voi korvata työvalmiuskurssit. (Alanko 2013.) Käytössä on kolme askelta työelämään malli, johon kuuluu kerhot, töihin valmentavat kurssit ja oman yrityksen perustaminen (Suomen 4H-liitto 2013).

4H:n toiminnassa paikallisyhdistysten toiminnanjohtajat vastaavat nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä, kouluttamisesta ja tuesta. Perehdyttäjän apuna on perehdytyslomake. Lomake jää nuorelle ja hän voi kerrata siitä perehdytettäviä asioita. (Suomen 4H-liitto 2014.) 13-vuotiaat voivat olla kerhoissa apuohjaajina ja tällöin perehdyttäjänä toiminnanjohtajien lisäksi voivat olla nuoret kerhonohjaajat tai kerhonohjaajina toimivat aikuisohjaajat.

4 Nuorten työntekijöiden perehdyttäminen

4.1 Perehdyttäminen

4.1.1 Perehdyttämisen sisältö, tavoitteet ja hyödyt

Perehdytyksellä tarkoitetaan tukea ja toimenpiteitä, joiden avulla uuden työntekijän kokonaisvaltaista osaamista kehitetään siten, että hän pääsee hyvin alkuun uudessa työssään ja työyhteisössään ja pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään tehtävistään tarvittavan itsenäisesti. Perehdytykseen kuuluu työsuhteen alkamiseen liittyviä asioita, työyhteisön pelisääntöjen kertominen sekä työpaikan arvoihin, strategioihin ja työtovereihin tutustuttaminen. (Kupias & Peltola 2009, 19, 103.) Työntekijä perehdytetään työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja opastetaan työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Vastuu ohjauksesta on esimiehellä, mutta työhön ohjausta voi antaa myös työtoveri. (Työterveyslaitos 2013.) Työyhteisöön ja sen toiminta-ajatuksen ja tapoihin sekä työpaikkaan perehdyttämisen jälkeen seuraa varsinainen työnopastus. Työnopastus on uuden työntekijän perehdyttämistä omien työtehtävien hallintaan ja siihen liittyviin odotuksiin (Kauhanen 2004,146; Juuti 2002, Kupiaksen & Peltolan 2009, 18 mukaan).

Työhön opastaminen ja perehdyttäminen ovat prosesseja, joita kehitetään työpaikan ja henkilöstön tarpeiden mukaan. Perehdyttämisen suunnittelua edeltää työntekijän kehittymisen tavoitteiden miettiminen sekä tiedostaminen, mitä tulokkaalle perehdytetään. Perehdyttäminen sisältää alku- ja yleisperehdyttämisen sekä varsinaisen työnopastuksen. (Kupias & Peltola 2009, 19, 87–88.) Perehdyttämiseen kuuluu myös seuranta ja arviointi (Työturvallisuuskeskus 2009).

Perehdyttämistä määrittelevät lainsäädäntö ja organisaation strategia. Perehdyttämistä ohjaavaa lainsäädäntöä ovat työsopimus- ja työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta. Perehdytystä raamittaa myös yrityksen sen hetkinen tilanne ja käytettävissä olevat resurssit. (Kupias & Peltola 2009, 45, 103.) Perehdyttämiseen ja työhönopastukseen käytettävä aika riippuu perehtyjän koulutuksesta, työkokemuksesta ja työtehtävän luonteesta. Perehdyttämiseen käytetään yleensä muutamia päiviä tai muutamia tunteja useina päivinä. Työnopastus kestää muutamista päivästä muutamiin

kuukausiin. Yleensä noin vuoden jälkeen työn aloittamisesta uusi työntekijä voi antaa omassa tehtävässään täyden työpanoksen. Tärkeää on, että tulokas perehdytetään mahdollisimman pian ja perusteellisesti työsuhteen alettua. (Kauhanen 2004, 87,146.)

Perehdyttämisen hyödyt näkyvät toiminnan laadun ylläpitämisenä ja kehittämisenä sekä perustehtävän tukemisena. Perehdyttäminen voi kehittää ja tuottaa lisäarvoa koko työyhteisölle ja organisaatiolle. Vastuullisessa organisaatiossa perehdyttäminen nähdään henkilöstön osaamisesta, mutta myös hyvinvoinnista huolehtimisena. (Kupias & Peltola 2009, 14, 112–113.) Hyvä perehdyttäminen mahdollistaa uuden työntekijän tottua nopeasti talon tavoille ja sopeutua työyhteisöön (Lepistö 1998, Kauhasen 2004, 146 mukaan). Se nopeuttaa tulokkaan työtehon nostamista optimaaliselle tasolle. Tällöin myös vältetään taloudellisilta vahingoilta, tapaturmilta ja virheiltä. Perehdyttäminen on keskeinen osa uuden henkilön kehittämistä. Perehdyttämisen kokonaishyötyä, hyvästä työmotivaatiosta ja työssä viihtymisestä syntyviä säästöjä, on mahdotonta arvioida. (Kauhanen 2004, 147.)

Perehdyttämisen tehokkuuden ja toimivuuden määrittelee lopulta kohtaaminen perehdyttämistilanteessa. Siinä korostuvat perehdyttäjän ja ohjaajan valmiudet toimia oppimisen ja kehityksen tukemisessa. (Kupias & Peltola 2009, 11.) Myös Kjelin ja Kuusisto (2003, 46) ovat sitä mieltä, että perehdyttämisen keskeisiä tavoitteita ovat työn hallinnan, työyhteisöön sosiaalistumisen lisäksi yksilön oppiminen. Perehdyttämisen laatua kuvastavat välittävä vuorovaikutus ja rakenteen selkeys. Molemmat tekijät tukevat työntekijän itseohjautuvuutta ja itsenäisyyttä. Siinä missä ennen työtehtävät määrittyivät ohjeiden ja valvonnan mukaan, tänä päivänä itseohjautuvuus on noussut keskeiseksi tekijäksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 167.) Perehdyttämiseen kuuluu omatoimisuuteen kannustaminen ja sisäisen yrittäjähengen omaksuminen (Kauhanen 2004,146). Perehdytyksen tavoitteena on, että tulokkaasta tulee itsenäinen toimija ja työyhteisön täysivaltainen jäsen (Kupias & Peltola 2009, 101, 139).

Perehdyttäminen käsitteenä tuntuu yksinkertaiselta, mutta eri organisaatioissa se merkitsee eri asioita ja myös sen sisältö on muuttunut ajan kuluessa. Perehdyttäminen oli aluksi työhön opastamista oppipoikaperiaatteella, eikä laajempaan työkenttään ohjaamista nähty tarpeellisena. Tänä päivänä perehdyttämiseen liittyy oleellisesti vuorovaikutus. (Kupias & Peltola 2009, 13, 17.) Kupiaksen ja Peltolan (2009, 28) kuvaama perehdyttämisen pelikenttä on esitetty liitteessä 5.

Tämän päivän työelämässä perehdyttämisen tärkeys korostuu. Aihe on tullut laajemmaksi ja monimuotoisemmaksi, sillä työtehtävät ja organisaatiot monimutkaistuvat. Työsuhteiden lyheneminen, elinikäisen oppimisen vaateet uusiutuvine työurineen ja työntekijän ammatilliseen kehittymiseen tähtäävä työnkierto edellyttävät perehdyttämistä. Työntekijä joutuu työuransa aikana yhä useammin perehtymään uuteen työhön tai työtehtäviin - tai itse perehdyttämään uusia työntekijöitä. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Työn liikkuvuus ja itsenäisyys lisäävät omalta osaltaan perehdyttämisen tarvetta (Kjelin & Kuusisto 2003, 167).

4.1.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja organisointi

Valmiita perehdyttämissuunnitelmia voidaan käyttää, mutta ne kannattaa muokata kunkin työntekijän tarpeisiin. Mahdollinen perehdyttäjän muistilistana toimiva perehdyttämisohjelma tulee muistaa päivittää. (Österberg 2014, 118.) Useissa yrityksissä on laadittu muistilistoja, jonka avulla voidaan varmistaa, että kaikki keskeiset asiat on käyty läpi perehdyttämisjakson aikana (Kauhanen 2004, 87). Tulokkaille voidaan järjestää yhteisiä perehdyttämisjaksoja tai perehdytys tapahtuu yksilöllisesti räätälöiden (Kjelin & Kuusisto 2003, 139–141). Perehtyjä voi käyttää oppimisen ja kehittymisen välineenä henkilökohtaista perehtymispäiväkirjaa. Arvioinnin välineenä sitä voidaan käyttää, jos se annetaan perehdyttäjän luettavaksi ja arviotavaksi. Päiväkirjaa voidaan pitää myös vuoropuheluna perehdyttäjän tai toisen perehtyjän kanssa, jolloin toisen kommentit voivat laajentaa ja syventää omaa näkemystä. Perehdyttämisjärjestelmistä ja -materiaaleista huolimatta tärkeä merkitys on yksittäisessä perehdyttämistilanteessa ja perehdyttäjän toiminnassa. (Kupias & Peltola 2009, 140, 163–165.)

Perehdyttäjä on uuden työntekijän tukihenkilö, joka tutustuttaa työtehtäviin ja työyhteisöön. Perehdyttämisen päävastuu on esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. Perehdyttäjänä voivat toimia myös työtoveri tai tehtävään nimetty perehdyttäjä ja tällöin esimies valmentaa heidät perehdyttäjän rooliin. Hyvä perehdyttäjä on ammattitaitoinen ja tehtävään halukas työntekijä. Työntekijä, joka ei ole ollut itsekään kauan työnantajalla on sopiva perehdyttäjä, sillä hän muistaa hyvin omat kokemukset. (Österberg 2014, 119–123.)

4.1.3 Alkuperehdyttäminen

Uuden työntekijän vastaanotto on tärkeää ja hyvillä rekrytointikäytännöillä luodaan pohja perehdyttämiselle (Kjelin & Kuusisto 2003, 73, Kupias & Peltola 2009, 102). Kupias ja Peltola (2009, 95, 102–110) kuvaavat rekrytointia erittäin tärkeänä perehdyttämisvaiheena. He muistuttavat, että perehdytys on prosessi, joka alkaa ennen rekrytointia perehdyttämisen suunnitteluna ja päättyy työsuhteen päättyessä lähtökeskusteluun ja palautteen pyytämiseen. Jo työhönottaja antaa ensivaikutelman organisaatiosta, työyhteisöstä, työstä ja siinä vaadittavista valmiuksista. Perehdyttämisellä tarkoitetaan alkuohjausta, mutta myös uuden työntekijän vastaanottoa. Yksi perehdyttämisen keskeisiä tavoitteita on saada työntekijä tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana työyhteisöön. Hyvällä vastaanotolla voidaan antaa myönteinen mielikuva työyhteisöstä. Kielteistä alkua on puolestaan haasteellista paikata enää myöhemmin. (Kupias & Peltola 2009, 17, 103–104.)

Perehdyttämisen alkuun tulee aina sijoittaa keskustelu, jonka tavoitteena on perehdytysohjelman esittelyn lisäksi keskinäinen tutustuminen. Kun tavoitteista keskustellaan, voidaan laatia uuden työntekijän osaamista tukeva perehdyttämissuunnitelma. Tulokkaalle kerrotaan hänen toimenkuvansa ja perehdyttämisen aikataulu. (Österberg 2014, 116.) Kupias ja Peltola (2009, 78–79) ovat sitä mieltä, että perehdytettävällä tulee olla mahdollisuus jo työsuhteen alussa tuoda esille omia näkemyksiään ja antaa palautetta.

4.1.4 Vuorovaikutus perehdyttämisessä

Vuorovaikutus korostuu kaikessa perehdyttämisessä (Kupias & Peltola 2009, 167). Perehdyttäminen onkin paitsi järjestelmä, myös kohtaaminen (Kjelin & Kuusisto 2003, 166). Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutuksessa on ryhmän sisäisiä ja ulkoisia suhteita. Ulkoiset suhteet perustuvat työsopimuksessa määriteltyyn työnkuvaan ja muodollisiin suhteisiin. Sisäiset suhteet perustuvat vastavuoroisuuteen, kunnioitukseen ja luottamukseen. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 26.) Luottamuksen syntyminen on perehdytyksen keskeisimpiä tavoitteita. Sen syntymistä pidetään yleensä itsestään selvänä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 59, 149.) Kalliomaan ja Kettusen (2010, 40) mielestä esimies-työntekijä-suhteessa luottamus on jopa tärkein tekijä ja sillä on myönteisiä

vaikutuksia suhteen ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Luottamus perustuu rehellisyyteen, toisten arvostamiseen ja sopimuksista kiinni pitämiseen. Luottamuksen luominen on myös vastuun antamista ja uskoa siihen, että henkilö toimii sopimuksen mukaan. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 48–56.)

Perehdytystilanne työskentelyn alkuvaiheessa on kuitenkin luottamusherkkä ja siihen sisältyy paljon riskejä molempien osapuolten opetellessa tuntemaan toisiaan. Luottamus on toimivan työskentelyn perusedellytys, sillä ilman sitä ihmissuhteet eivät toimi. Työntekijä haluaa luottaa työnantajaan, ja luottamusta rakennettaessa esimiehen on keskeistä ymmärtää vastavuoroisuuden merkitys viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa. Roolien selkeys työssä ja luottamus ovat toisiaan täydentäviä tekijöitä ja lisäävät työtyytyväisyyttä. Luottamusta edistää muun muassa yhteiset tavoitteet, asioiden näkyväksi tekeminen, avoin tiedon jakaminen, oikeudenmukaisuus ja palautteen antaminen sekä toisten kunnioittaminen ja oman epätäydellisyyden myöntäminen. Luottamuksellisessa ilmapiirissä uskotaan, että muut työyhteisössä tarkoittavat hyvää. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 48–56.)

4.2 Palaute

Perehdyttämisprosessiin kuuluu myös palautteen antaminen ohjattavalle. Palautetta sisältävä viestintä kuuluu kehittyvän ja turvallisen työyhteisön perusedellytyksiin. Taitavan palautteen avulla voidaan ohjata toimintaa. (Kupias, Peltola & Saloranta 2011, 19, 34, 49.) Työssä kehittyminen edellyttää palautetta ja sen avulla arvioidaan työntekijän edistymistä. Ennen kuin palautetta voidaan antaa, tarvitaan tavoitteet toiminnalle, saavutukset täytyy tunnistaa ja mitata. Organisaation tavoitteiden lisäksi tulee olla selvillä työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet, joita peilaten palautetta annetaan. (Ristikangas & Ristikangas 2010, 238, 242.)

Hyvä palaute kohdistuu kehittymisen edellytyksiin ja muutostarpeeseen. Palautteen antaminen mukautetaan vastaanottajalle, ovathan kaikki ihmiset yksilöitä. Tämä vaatii joustavuutta sekä vastaanottajan erilaisuuden huomioimista. Esimerkiksi nuoret toivovat saavansa palautetta eri tavoin kuin varttuneet. Hyvä palaute kohdistetaan tekemiseen, eikä henkilöön itseensä ja siitä tulee hyödyllistä, kun se sisältää kannustusta, kiittämistä ja ehdotuksia onnistumisien ja vahvuuksien kehittämisessä. (Ristikangas ja Ristikangas

2010, 241–242, 246.) Myös Kupias, Peltola ja Saloranta (2011, 19, 34, 49) ovat sitä mieltä, että palautteen tulisi kohdistua suoritteisiin, mutta kehottavat huomioimaan lisäksi ihmisen henkilökohtaisen toiminnan, osaamisen ja tunteet. Hyvä palaute keskittyy ongelmien sijaan ratkaisuihin (Kupias & Peltola 2009, 137).

Vuorovaikutuksellisessa työilmapiirissä ohjattavan sallitaan ja myös oletetaan antavan palautetta. Tällöin koko työyhteisöllä on mahdollisuus kehittyä palautteen kautta. (Ristikangas & Ristikangas 2010, 246.) Esimiehellä ja koko työyhteisöllä pitäisi olla halua ja kykyä ottaa vastaan palautetta ja kehittää omaa toimintaa (Kupias & Peltola 2009, 107). Palaute olisi opittava näkemään mahdollisuutena, eikä uhkana. Hyvä kritiikki on kuin kiitos, sillä se antaa tunteen, että palautteen antaja on pohtinut tilannetta ja tukee kehittymistä. Korjaava palaute on paremmin hyväksyttävissä, jos se annetaan myönteisten huomioiden yhteydessä. (Ristikangas & Ristikangas 2010, 238, 240–241.)

Ristikangas ja Ristikangas (2010, 238–239) jakavat palautteen kolmeen tasoon: pyytämiseen, antamiseen ja vastaanottamiseen. Kaikkien tasojen hallitseminen edellyttää vastuunottamista omasta toiminnasta ja vuorovaikutuksen harjoittelemista. Dialogi tulee mahdollistaa ja pyytää palautteen saajan itsearviointia. Palautteen antajan on hyvä esittää tulkinnat minä-muodossa. Minä-viestit ovat subjektiivisia, aitoja ja vahvistavat luottamusta palautteen antajan ja saajan välillä. (Ristikangas & Ristikangas 2010, 244–245.)

Palautetta tarvitaan oppimiseen ja kehittymiseen erityisesti silloin, kun perehtyjä on aloittelija opeteltavan asian suhteen. Palautteessa annetaan arvio edistymisestä. Myös ohjattavan itsetuntemus lisääntyy, metataidot, ongelmanratkaisu-, vuorovaikutus- ja reflektiotaidot ja itsereflektiotaidot kehittyvät. (Pekkari 2009, 111.) Ristikangas ja Ristikangas (2010, 240) korostavat, että palautteella voidaan tukea kasvua. Aina käytössä olevilla keinoilla kuten kiitoksella, palkitsemisella, keskustelulla ja joustavuudella voidaan auttaa työntekijän jaksamista ja pitää yllä positiivista virettä. Organisaation tulisi tukea työntekijöitä löytämään itsestään voimavaroja ja osaamista. (Borgman & Packalén 2002, 27–28.) Palaute mahdollistaa oppimisprosessin (Ristikangas & Ristikangas 2010, 240).

4.3 Perehdyttäminen opetus- ja oppimistapahtumana

4.3.1 Oppiminen ja perehdytys

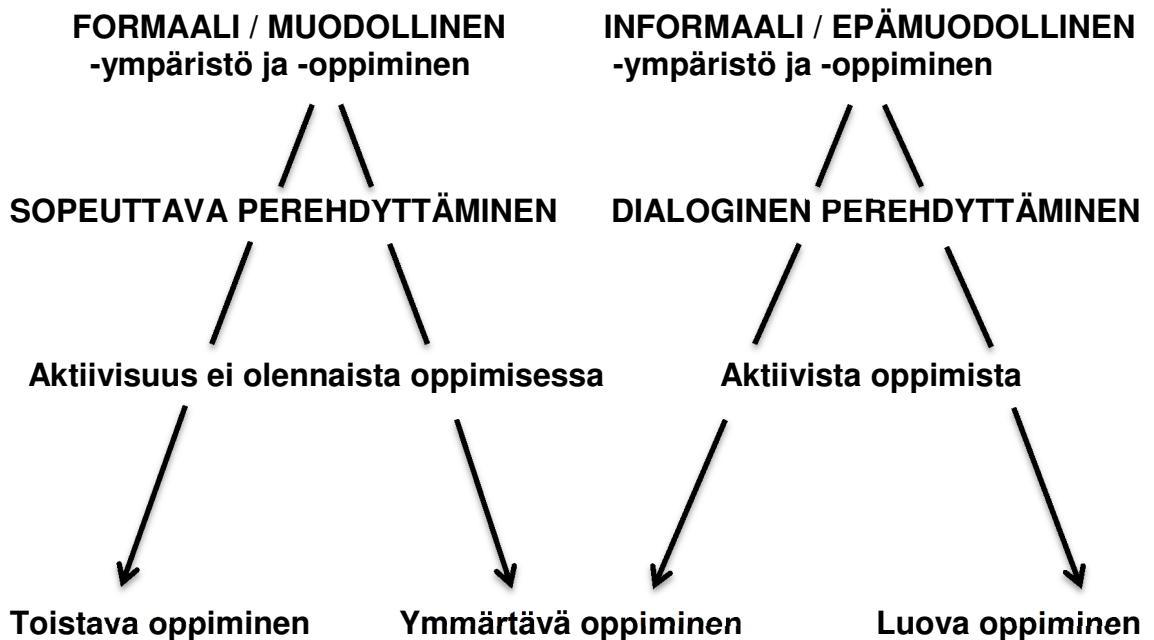
Perehdyttämisen ytimessä on oppiminen. Perehdyttämisen organisointi kuvaa ajatusmallia, joka organisaatiolla on oppimisesta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 38.) Myös Kauhanen (2004,146) on sitä mieltä, että perehdyttämisen tavoitteeseen päästään parhaiten silloin, kun se nähdään monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana. Hyvässä perehdytyksessä perehtyjät todella oppivat, kykenevät itsenäisesti etsimään lisätietoa ja toimimaan jatkossa itsenäisesti. (Kupias & Peltola 2009, 113.) Pihlaja (2003, 145) muistuttaakin, että oppimisen ja osaamisen reviirit ovat laajentuneet ja oppimista ei tapahdu vain oppilaitoksissa, vaan postmodernissa yhteiskunnassa opitaan enenevässä määrin myös esimerkiksi vapaa-ajalla ja työssä.

Oppiminen on joko toistavaa toimintaa tai jonkinlaista muuttumista tai kehittymistä oppijan ajattelussa. Oppiessa tiedot lisääntyvät ja asioita voidaan toistaa, asiat ymmärretään ja niitä voidaan soveltaa. Oppijan ajattelu muuttuu, mutta hän muuttuu myös itse ihmisenä. (Tynjälä 1999, Kupiaksen & Peltolan 2009, 114 mukaan.)

Oppiminen voidaan jakaa karkeasti toistavaan, ymmärtävään ja luovaan oppimiseen (Kupias 2007, Kupiaksen & Peltolan 2009, 114 mukaan). Erilaisissa työtehtävissä oppimistavoitteet painottuvat eri tavoin. Toistavan oppimisen tavoitteena on, että työntekijä osaa toistaa yksittäisen työtoiminnon ja olennaista harjaantumisessa ovat riittävät toistot. Kupias ja Peltola (2009, 116) ovat sitä mieltä, että perehdyttäjä ei voi siirtää tietoa, osaamista tai hiljaista tietoa, vaan nykykäsityksen mukaan jokainen oppija konstruoi eli rakentaa itse tiedon aiemman opitun pohjalta. Tämä vaatii perehdytettävältä käsiteltävän asian ymmärtämistä ja aktiivista tiedon prosessointia. (Kupias & Peltola 2009, 116.)

Ymmärtävän oppimisen tavoitteena on, että oppija ymmärtää asian, johon häntä perehdytetään. Tällöin on oleellista, että perehdyttäjä perustelee asioita ja perehtyjä pääsee passiivisesta vastaanottajan roolista aktiivisesti työstämään ajatuksia. Tavoitteena on, että työntekijä jatkossa kykenee itsenäisesti soveltamaan tietoja ja opittuja asioita työssään. Luovassa oppimisessa pyritään kehittämään jotain uutta perehtyjän kanssa. Tämä edellyttää keskustelua ja pohdintaa. Silloin tarkastellaan eri näkemyksiä ja yhdistellään niitä luovasti saaden kokonaan uudenlaisia näkökulmia.

Tällaiset luovat oppimistavoitteet edellyttävät, että perehdyttäjä rohkaisee tulokasta arvioimaan ja kritisoimaan käsiteltäviä asioita. Yhä useammin toivotaan myös, että tulokkaan osaamista ja arviointia voitaisiin käyttää työyhteisön ja sen toimintojen kehittämiseksi ja tällöin tarvitaan luovaa oppimista ja dialogista perehdyttämistä. Sopeuttava oppiminen sijoittuu toistavan ja oppivan ymmärtämisen tasoille ja dialoginen oppiminen ymmärtävän ja luovan oppimisen tasoille. (Kupias ja Peltola 2009, 114–115, 133–134.) Perehdyttämisen suhdetta oppimisen tasoihin ja formaaliin ja informaaliin oppimiseen ja ympäristöön on esitetty kuviossa 1.



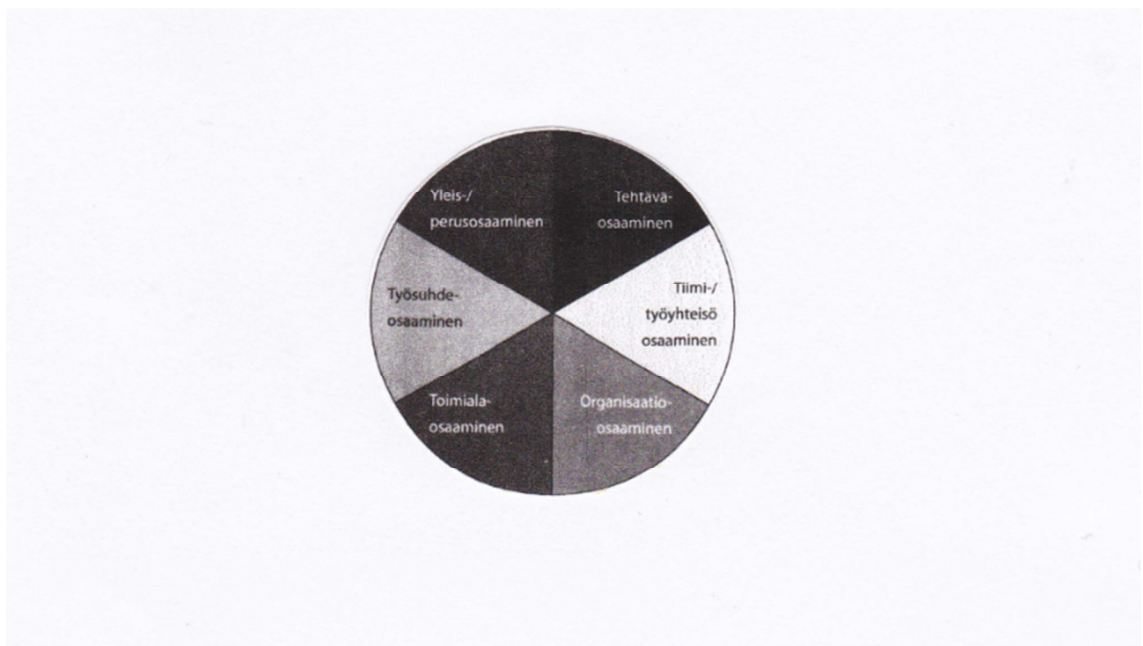
Kuvio 1. Perehdyttämisen suhde oppimisen tasoihin, formaaliin sekä informaaliin oppimiseen ja ympäristöön. (Kuvio perehdyttämisen osalta pohjautuu Kupiaksen ja Peltolan (2009) teksteihin)

Oppimistyylejä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. On yleinen tapa jakaa oppimistyylejä auditiiviseen, visuaaliseen ja kinesteettiseen sen mukaan, minkä aistin avulla ihmiset käsittelevät ja tallentavat tietoa. (Kupias & Peltola 2009, 120–121.) Oppimistyylejä voidaan hahmottaa myös kokemuksellisen oppimisnäkömyksen mukaan. Tällöin oppiminen nähdään syklisenä prosessina, jossa oppiminen on

kokemusten laajentumista ja muuttumista. Kokeilut tuottavat uusia kokemuksia, joita jäsennellään, reflektoidaan ja käsitteellistetään edelleen. Tämän näkemyksen mukaan oppijat voidaan jakaa neljään ryhmään. Ihmiset ovat vain harvoin yhden oppimistyylin ihmisiä. Tasapainoinen oppiminen kattaa kaikki neljä osa-aluetta. Konkreettinen kokija menee avoimesti mukaan uusiin tilanteisiin, kun taas pohdiskeleva havainnoitsija haluaa perehtyä asioihin perusteellisesti ja katsoa asioita eri näkökulmista. Abstrakti käsitteellistäjä muodostaa hajallaan olevasta tiedosta kokonaisuuksia ja on kiinnostunut malleista ja teorioista. Osallistuva kokeilija oppii parhaiten opittavan asian kokeilemalla käytännössä. (Kupias & Peltola 2009 121–124.)

4.3.2 Perehdyttämisen osaamisalueet

Perehtyjä tarvitsee monenlaista osaamista pärjätäkseen uusissa työtehtävissä. Tarvittavaa osaamista voidaan jäsennellä tai kuvailla monin eri tavoin ja oppimista helpottavin kuvioin. Kuvia voidaan hyödyntää perehdyttämisen suunnittelussa tai tulokkaan osaamisen arvioinnissa. Osaamisalueet voidaan jakaa yleis-, tehtävä-, toimiala-, organisaatio-, työyhteisö-, työsuhdeosaamiseen (kuvio 2). Eri osaamisalueiden rajat eivät ole selkeät, vaan sama osaaminen voidaan nähdä esimerkiksi tehtävä- tai yleisosaamisena. (Kupias & Peltola 2009, 89.)



Kuvio 2. Osaamisalueet (Kupias & Peltola 2009, 90)

Tehtäväkohtaista osaamista tarvitaan erityisesti tulokkaan kohdalla ja työntekijöitä haettaessa kiinnitetään yleensä huomio tähän osaamisalueeseen. Tiimi- ja työyhteisöosaamista tarvitaan juuri kyseisessä tiimissä tai työyhteisössä ja se saattaa sisältää esimerkiksi pelisääntöjä tai tiimin työprosessikuvauksia. Organisaatio-osaamista tarvitaan kyseisessä organisaatiossa työskennellessä, ja siihen kuuluu esimerkiksi arvot ja toimintapolitiikka. Toimialaosaaminen on tyypillistä osaamista tietyille toimialoille. Toimialakohtaiset käytännöt vaihtelevat kuitenkin hyvin paljon. Työsuhdeosaaminen liittyy oman työsuhteen ehtoihin. Yleis- eli perusosaamista tarvitaan työelämässä kaikilla toimialoilla, organisaatioissa, tiimeissä ja tehtävissä. Yleisosaamista ovat yleiset työelämätaidot, esimerkiksi vuorovaikutustaidot ja oma-aloitteisuus sekä oppimaan oppiminen. Yleisosaamisen kehittäminen on pitkäjänteistä. (Kupias & Peltola 2009, 90–93.)

Kupiaksen ja Peltolan (2009, 89) ovat sitä mieltä, että osaamiskartoitukset eivät aina vastaa tarvittaviin tulevaisuuden haasteisiin. Osaamiskartoitusten tekeminen on haasteellista, jos työtehtävät muokkaantuvat perehtyjän osaamisen tai kokemuksen mukaan. Esimerkiksi juuri työelämäänsä aloittavalle työntekijälle yleistaidot eivät voi olla itsestään selviä. (Kupias & Peltola 2009, 89, 92.)

4.3.3 Perehdyttäjä aktiivisen oppimisen edistäjänä

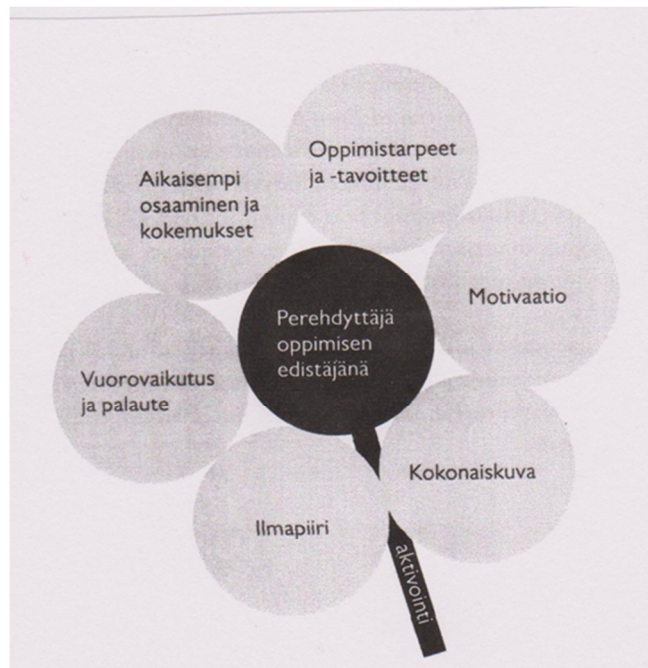
Perehdyttäjällä on tärkeä rooli perehtyjän oppimisessa. Perehdyttäjän on hyvä tarkastella omaa ja organisaation käsitystä oppimisesta. Kaikilla on joko tiedostettu tai tiedostamaton oppimiskäsitys, ja se vaikuttaa perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen. (Kupias & Peltola 2009, 125.) Oppimisen käsitykset nousevat helposti perehdyttäjän omista arkikokemuksista, jos oppimiskäsityksiin ei ole perehdytty. Organisaation julki- ja käyttöteoriat saattavat poiketa toisistaan, eikä ristiriitaa teorian ja käytännön välillä aina edes huomata. Toiminta saattaa jäädä totuttuihin ja automatisoituneisiin ajatusmalleihin. Erityisesti tällainen korostuu kiireen keskellä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 38–39.)

Perehdyttäjä on parhaimmillaan paitsi oman aihealueen, myös oppimisprosessin ohjaamisen ammattilainen. Aktivoivaa perehdytystä suunnitellessa täytyy pitää koko ajan mielessä oppimisprosessi ja oppimisen tukeminen. Perehdyttäjän olisi hyvä

tiedostaa erilaisten oppimiskäsityksien lisäksi myös oppimistyylit ja tarvittaessa monipuolistaa omaa tapaansa perehdyttää. Joskus saatetaan puhua, että perehdyttäjän ja perehtyjän kemiat eivät pelaa, mutta kysymys voi olla siitä, että he ovat oppimistyyliltään erilaisia ja hahmottavat asioita eri tavalla. Perehdyttäjä helpottaa työtään tiedostettuaan ja kartoitettuaan, kuinka perehdytettävän kanssa on hyvä edetä. (Kupias & Peltola 2009, 121, 125, 134.) Borgman ja Packalén (2011, 58) pitävät tärkeänä, että perehdyttämisessä huomioidaan työntekijän lähtötaso ja oppimisprosessin vaatimukset. Tulokkaaseen ja hänen osaamiseensa on tutustuttava. Tutun ohjattavan kanssa voidaan käsitellä asioita syvällisemmin. Tuntematonta voidaan korkeintaan opastaa tai neuvoa, mutta ei ohjata. (Pekkari 2009, 7, 9, 127.)

Perehdyttäjällä voi olla kolme asemaa eli positiota suhteessa ohjattavaan. Nämä ohjauksen vuorovaikutuksen tasot ovat asiantuntijan, tasavertaisen ja ei-tietäjän positiot. (Litovaara 2006, Kupiaksen & Peltolan 2009, 140–141 mukaan.) Asiantuntijan rooli on helpoin, eikä sitä tarvitse harjoitella. Ei-tietämisen positio vaatii eniten harjoittelemista, sillä usein on haasteellista heittäytyä ennakkoluulottomasti ja aidosti kuuntelemaan ohjattavaa. Ohjaajan on vaikeaa antaa aktivoivan perehdyttämisen mukaisesti ohjattavan ratkaista itse ongelmiaan, vaan hän tarjoaa nopeasti omia ratkaisujaan. (Kupias & Peltola 2009, 141.)

Perehdyttäjä on omalta osaltaan oppimisen tukija. Hän voi toiminnallaan edesauttaa aktiivista ja ymmärtävää oppimista kiinnittämällä huomiota keskeisiin oppimista edistäviin tekijöihin. (Kupias 2007, Kupiaksen & Peltolan 2009 125–126 mukaan.) Nämä tekijät on kuvattuna Kupiaksen ja Sjöblomin (Kupias 2007) oppimiskukassa (kuvio 3).



Kuvio 3. Oppimiskukka (Kupias & Sjöblom, Kupias 2007, Kupiaksen & Peltolan 2009, 126 mukaan)

Aiempi kokemus- ja oppimispohja määrittelee, mitä perehtyjä pitää tärkeänä ja mitä hän pystyy ymmärtämään. Perehtyjän kannalta on ratkaisevaa, että hän kokee perehtymisen tavoitteet omakohtaisiksi ja omaa oppimista ja toimintaa tukeviksi. Tällainen edistää oppimista ja motivoi perehtyjää. Hyvässä perehdyttämisessä otetaan aina huomioon tulokkaan omat kehittymisen ja oppimisen tarpeet ja ne yhdistetään organisaation tarpeisiin. (Kupias & Peltola 2009, 127–128.)

Motivoituneella ihmisellä on halu saavuttaa jokin päämäärä, ja hän haluaa käyttää aikaa ja energiaa asian oppimiseen. Motivaatio saa ihmisen liikkeelle tiettyyn suuntaan jollakin voimakkuudella. (Kupias ja Peltola 2009, 129.)

Kupias ja Peltola (2009, 129) ovat kuvanneet motivaatiota seuraavalla kaavalla:

Sisällöllinen motivaatio =

Asian tärkeys itselle x Onnistumisen todennäköisyys x Tekemisen ilo

Jos asia on tärkeä itselle, siitä myös kiinnostutaan. Perehdyttäjän tehtävä on keskustella uuden työntekijän kanssa mitä työtehtäviin kuuluu ja perustella, miksi kyseiset asiat on tärkeää osata. Jos työtehtävät ovat liian haasteellisia tai perehtymiseen ja oppimiseen käytettävä aika on liian lyhyt, se voi viedä oppijan motivaation. Myös perehdyttämisen

kielteinen ilmapiiri voi viedä motivaation, vaikka perehtyjä kokisi oppimisen tärkeäksi ja onnistumisen todennäköiseksi. Kaavan perusajatuksena on, että jos jokin tekijöistä on nolla, myös motivaatiotaso on nolla. Kaavan avulla perehdyttäjä voi miettiä perehtyjän motivoitumista ja motivaation ylläpitämistä. Uudet työntekijät ovat usein motivoituneita, jolloin perehdyttäjän tehtäväksi jää motivaation ylläpitäminen (Kupias & Peltola 2009, 129–131.)

Vallalla olevan konstruktivisen oppimiskäsityksen mukaan ihmiset rakentavat tietoa maailmasta ja sen ilmiöistä mallien eli skeemojen avulla. Perehdyttämisessä voidaan hahmottaa ja helpottaa oppimista ja opittavia kokonaisuuksia eräänlaisina malleina. Perehtymisessä kokonaisuuksien hahmottaminen on oppimista edistävää. Varsinkin uusien aihealueiden oppimista voidaan helpottaa erilaisten kokonaisjäsennysten kautta. Kokonaisjäsennykset voivat olla toimintaperiaatteiden, prosessien tai sisällön kuvauksia. (Kupias & Peltola 2009, 131–132.)

Perehdyttävältä edellytetään aktiivista opitun asian prosessointia silloin, kun tavoitteena on, että hän ymmärtää opittavat asiakokonaisuudet, pystyy tarkastelemaan niitä luovasti ja kriittisesti sekä soveltamaan niitä työssään. Kun tavoitteena on aktivoiva perehdyttäminen, perehdyttäjä joutuu pohtimaan tällaista oppimista tukevia työskentelymenetelmiä. (Kupias & Peltola 2009, 133–134.)

Perehdyttämisen oppimisilmapiirin tulisi olla arvostava ja turvallinen. Tällöin se innostaa kokeiluihin ja tutkimiseen. Mitä enemmän aktiivisuutta perehtyjiltä odotetaan, sen enemmän oppimisilmapiiriltä vaaditaan. Perehdyttämistilanteissa ilmapiirin tärkein tekijä on perehdyttäjän ajattelussa, arvostuksessa ja kiinnostuksessa perehtyjää ja hänen oppimista kohtaan. (Kupias & Peltola 2009, 135.)

Kupias ja Peltola (2009, 136) ovat sitä mieltä, että hyvää perehdyttämistä ja oppimistilannetta ei voida toteuttaa tiedottavana ja yksisuuntaisena, vaan se edellyttää vuorovaikutusta perehdyttäjän ja perehdyttävän välillä. Vuorovaikutukselle on luotava edellytykset, sillä se ei synny itsestään. Turvallinen ilmapiiri on edellytys vuorovaikutukselle ja perehtyjän aktiivisuudelle. Läsnäolo mahdollistaa intensiivisempää perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 136.)

Oppimiseen ja kehittymiseen tarvitaan palautetta. Erityisesti aloittelija tarvitsee paljon opastusta ja ulkopuolista palautetta. Aloittelija ei osaa aina arvioida, milloin hän onnistuu, ja hän voi tarvita palautetta arkipäiväisissäkin asioissa. Palautetta tulee antaa

oppimisesta ja osaamisesta eli hyvin sujuneista ja kehittämistä vaativista asioista. Hyvä palaute on rehellistä, konkreettista, mahdollisimman yksilöityä ja sisältää perustelut. Se kohdistuu persoonan sijaan toimintaan ja keskittyy ongelmien sijaan ratkaisuihin. (Kupias & Peltola 2009, 136–137.)

4.3.4 Nuori työntekijä perehtyjänä

Työntekijän oma motivaatio on tekemisen lähtökohta, eikä motivointia tulisi määrittää kenenkään muun tarpeiden mukaan. Tulisi myös tiedostaa, että olemme erilaisia ja katsomme asioita luontaisesti eri näkökulmista. Motivaatiojohtamiseen kuuluu luovuudelle suotuisan, hyvän työilmapiirin rakentaminen ja kannustava sekä osallistava johtaminen. (Leskelä 2002, 125–126.) Työtehtävät tulisi suunnitella kunkin nuoren valmiuksien mukaan. Liian vaativan tehtävän kiinnostavuus ilman apua heikkenee ja liian helppo tehtävä tai puutteellinen perehdytys vähentävät motivaatiota (Kupias & Peltola 2009, 70).

Perehdyttämissuunnitelmassa tulee huomioida työntekijän tausta (Kupias & Peltola 2009). Kupias ja Peltola (2009) ovat sitä mieltä, että perehtyjä on ainakin aluksi omien tiedon aukkopaikkojen paras asiantuntija. Kupias ja Peltola (2009) korostavat, että jatkuva palaute vahvistaa työntekijän kehittymistä, mutta myös työntekijän omaa käsitystä itsestään. Positiivista palautetta on hyvä olla enemmän kuin kehittävää. Tunne työtehtävän osaamisesta on tärkeä, eikä hyvin tehdystä työstä saa kiitosta koskaan riittävästi. (Kupias & Peltola 2009, 70.)

4.3.5 Perehdyttäminen nuoren kasvun ja kehityksen tukena

Työtehtäviin opastamisen lisäksi hyvällä perehdyttämisellä voidaan tukea nuorten kasvua ja kehitystä, motivoida työelämään ja ammatilliseen opiskeluun (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Nuoren työntekijän ensimmäinen työpaikka muokkaa käsityksiä työmarkkinoilla toimimisesta (Kupias & Peltola 2009, 15). Perehdyttämisen tarve on suurimmillaan nuoren työntekijän aloittaessa työelämässä. Perehdytys saattaa tuntua työläältä ja aikaa vievältä, mutta siihen panostaminen tuottaa nopeasti takaisin sen ajan, mikä siihen on uhrattu. (Borgman & Packalén 2002, 120.)

Nuorella työntekijällä ei aina ole valmiuksia ottaa haltuun uutta työympäristöään. Perehdyttävän ikä ja tuleva rooli vaikuttavat perehdyttämisen laajuuteen ja syvyyteen ja nuoren perehdyttäminen kestää pidempään kuin kokeneen työntekijän. Aloittelijalla ei ole tietoa esimerkiksi turvallisesta työskentelystä. (Österberg 2012, 115, 117.) Usein nuori työntekijä tarvitseekin tietoa ja opastusta jo aivan perusasioista (Kjelin & Kuusisto 2003, 163; Österberg 2012, 117; Borgman & Packalén 2002, 120–121), sillä hänellä ei ole aikaisempaa työkokemusta tai ammatillista osaamista (Kjelin & Kuusisto 2003, 163).

Nuoren perehdyttäminen asettaa työpaikoille vaatimuksia. Kun työntekijän taidot kasvavat, voidaan työhön opastamisessa siirtyä pienempiin yksityiskohtiin. Perehdytetty työntekijä löytää nopeammin paikkansa työorganisaatiossa ja pääsee työskentelemään kokonaisvaltaisesti. Jos perehdytys jätetään tekemättä tai siihen ei panosteta, kuluu kaikkien osapuolten energiaa hukkaan ja se aiheuttaa turhautumista. Työn laatu voi kärsiä, virheet ja tapaturmat saattavat lisääntyä. (Borgman & Packalén 2002, 120–121.) Nuoren työntekijän perehdyttäminen on ohjauksellinen prosessi. On tärkeää pohtia prosessin vaatimuksia sekä nuoren lähtötasoa ja oppimiskykyä. Välitavoitteet lisäävät nuoren voimaantumista ja motivaatiota. (Pekkari 2009, 21, 48, 115).

Oppimistavat muokkaantuvat ajan kuluessa ja parhaimmillaan perehdyttämistilanteissa opitaan uudenlaisia tapoja oppia. Yksi tärkeä perehdyttämisen osa-alue voi olla oppimaan oppiminen ja sen ohjaaminen. (Kupias & Peltola 2009, 121.) Aktiivisen ja itseohjautuvan tavan oppia omaksuvat helpommin koulutetut ja kokeneet työntekijät (Kjelin & Kuusisto 2003, 57) ja nuoret työntekijä voivat tarvita siihen enemmän tukea.

Yhteiskunta odottaa nuorten ohjaukselta tuloksellisuutta. Nuorille tulisi tarjota mielekästä toimintaa, joka auttaa heitä kasvamaan yhteiskunnan toimiviksi jäseniksi ja veronmaksajiksi. Ohjaus nähdään merkityksellisenä, yhteiskunnan kehitystä eteenpäin vievänä toimintana ja sen edellytetään vastaavan yhteiskunnan odotuksiin. Moottorina toimeenpanolle ja yhteistyön lähtökohtana on kuitenkin ohjattavan etu. (Pekkari 2009, 6, 8.)

5 Dialoginen vuorovaikutus ja perehdyttäminen

5.1 Dialoginen vuorovaikutus

Dialogilla tarkoitetaan yhdessä tapahtuvaa ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan (Isaacs 2001, 30). Kaikki osapuolet ovat lähtökohdiltaan tasaveroisia ja kunnioittavat toisiaan. Jokaisen mielipiteet ovat yhtä tärkeitä ja arvokkaita, eikä toisen mielipiteitä pyritä muuttamaan. (Väisänen, Niemelä & Suua 2009, 11,15.) Dialogissa muutetaan omaa toimintaa, se sijaan, että yritettäisiin hallita toisia. Siinä pyritään erottamaan puhuminen ja kuunteleminen ja saamaan esiin polyfonisuus, moniäänisyys, joka mahdollistaa uuden käsityksen muodostumisen aiheesta. (Mönkkönen 2007, 9–17.) Sen avulla muodostetaan yhteinen ymmärrys, merkitys ja tietoisuus (Kaivola & Launila 2007, 93). Dialogissa syntyy monesti tietoa, jota asiantuntija ei yksin saavuttaisi (Vilén, Leppämäki & Ekstöm 2008, 87).

Dialogia käydään aina yhdessä; se ei ole toimintaa, jota keskustelija kohdentaisi toisiin. Dialogi vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja ihmisten välisiä sidoksia sekä kyseenalaistaa perinteiset hierarkkiset mallit innostaen oppimaan toisiltaan. (Isaacs 2001, 30–33.) Dialogissa keskustelussa pyritään eroon ennakoasenteista ja mielipiteistä. Se edellyttää avoimuutta, vilpitöntä uteliaisuutta toisten ajatuksia ja persoonaa kohtaan. Dialogissa jokaisen on oltava valmis tarkastelemaan itselle vieraampia näkökulmia. Dialogin tasapainotila tarkoittaa sitä, että kaikki kokevat tulleen kuulluksi, ei sitä, että kaikki ovat yhtä paljon äänessä. (Kaivola & Launila 2007, 89–90.) Olennaisia taitoja dialogissa ovat ajattelu-, empatia-, viestintä- ja keskustelutaidot (Pekkari 2009, 5). Dialogisuus on asenne, joka sopii kahdenkeskiseen vuorovaikutukseen ja kuuntelemiseen, mutta myös ryhmäkeskusteluun (Väisänen ym. 2009, 15).

5.2 Dialogisuus työelämässä

Työelämän muuttuessa pirstaleisemmaksi ja monimutkaisemmaksi tarvitaan asenteiden muutosta, vuorovaikutusta, monien näkökulmien esille nostamista ja moniäänisyyttä. Työyhteisöjen organisaatiokäsitykset muuttuvat. Modernin ajan laskelmallisuuden ja hierarkkisuuden sijaan ihmiset rakentavat todellisuutta keskustelujen kautta ja arjen

tieto nostetaan tieteellisen tiedon rinnalle. Tämä tarkoittaa uudenlaisten vuorovaikutusmallien ja työkuultuurin synnyttämistä ja usein vaatii vanhoista toimintaja ajattelumalleista luopumista. (Kaivola & Launila 2007, 27–28, 31–33, 93.) Hierarkioiden tilalle tulee tiimityöskentely, kontrollin tilalle ehdotetaan ihmisen toiminnan tukemista eli supportiivisuutta ja etsitään rohkeasti innovatiivisuutta (Hastings 1993, Heikkilän & Heikkilän 2001, 23 mukaan). Työorganisaatioissa joudutaan kiinnittämään huomio kokonaisuuksiin, eli oman minän tai omien rajojen ulkopuolelle ja dialogi tarjoaa siihen hyvän mahdollisuuden. Yksilöllisestä oppimisesta ollaan siirtymässä koko organisaation oppimisprosessiin ja holistiseen työskentelyotteeseen. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 50–51.)

Käännös kohti uudenlaista työkuultuuria ja vuorovaikutusmalleja voi tuntua kaoottiselta, mutta se tarjoaa uusia mahdollisuuksia. Ryhmässä syntyvän dialogin avulla syntyy vähitellen uusia ratkaisumalleja ja yhteistä ymmärrystä. Tämä ei tarkoita kompromissia, vaan uuden näkökulman avaamista yhteiseen asiaan. Oppivassa organisaatiossa vastuuta kannetaan keskittämisen sijaan kollektiivisesti ja vuorovaikutus ja taitaminen korostuvat tiedon sijaan. Muutos vuorovaikutukselliseen suuntaan tarkoittaa, että ihmiset ovat aktiivisia toimijoita ja jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä panos työyhteisön kehittämisessä. Tieto on kontekstisidonnaista ja kaikki työyhteisöt ja organisaatiot ovat ainutlaatuisia. Ottamalla mukaan ja kuuntelemalla erilaisia näkemyksiä voidaan luoda mahdollisuudet muutokselle. Tällainen saattaa edellyttää ihmiskäsityksen pohtimista uudelleen ja edellyttää arvostusta ja kiinnostusta kaikkia asianosaisia kohtaan. (Kaivola & Launila 2007, 27–28, 31–33.)

Jotta työyhteisössä päästään dialogiin, on siihen luotava tällaisen keskustelun mahdollistavat puitteet. Se tarkoittaa on turvallista, arvostavaa, kokeiluun ja tutkimiseen innostavaa ilmapiiriä. (Kupias & Peltola 2009, 135.) Vallitsevat organisaatio- ja hierarkkiset järjestelmät tekevät dialogisen vuorovaikutuksen haasteelliseksi, mutta siihen tulisi pyrkiä. Dialogisuuden esteitä työyhteisöissä ovat esimerkiksi tiukat aikataulut, kritiikin pelko ja se, että ei olla läsnä, vaikka ollaan paikalla. Uusien toimintatapojen luomiseen työyhteisössä, aitoihin muutoksiin, yhteisöllisyyden rakentamiseen ja dialogisuutta rakentavaan vuorovaikutukseen tarvitaan yhteistä aikaa. Tämä ei tarkoita enemmän palavereja, vaan tulisi kiinnittää huomiota vuorovaikutuksen laatuun eli siihen, miten ihmiset kohtaavat toisensa. (Kaivola & Launila, 2007, 34, 89–99.)

Väisänen, Niemelä ja Suua (2009, 11) ovat sitä mieltä, että dialogisen keskustelun taito on ammatillista toimintaa, jossa keskeistä on puhuttu kieli eli se, mitä osallistujat puhuvat toisilleen. Dialogissa on tärkeää rohkeus ja suoraan puhumisen taito. Asioista voidaan olla eri mieltä, mutta muita keskustelijoita ei painosteta. (Väisänen ym. 2009, 11, 22.) Keskustelussa on tavoitteena päätöksenteko ja saada asia nopeasti pois käsistä, kun dialogissa puolestaan pyritään näkemään ja tarkastelemaan yhdessä mahdollisuuksia ja uusia vaihtoehtoja. Keskustelut voivat aiheuttaa pettymyksiä ja eri leireihin jakaantumista, se sijaan että niissä syntyisi mitään uutta. Dialogissa herätellään oivalluksia, jonka pohjalta tietoa voi järjestää uuteen uskoon. (Isaacs 2001, 39.) Keskustelu on tavanomaista yksilön korostamista ja dialogi on enemmän yhteisen merkityksen etsintää (Heikkilä & Heikkilä 2001, 56).

5.3 Dialoginen perehdyttäminen

Dialogisessa eli vuorovaikutteisessa perehdyttämisessä molemmat osapuolet muokkaavat yhdessä kokonais kuvaa työtehtävistä ja -prosesseista. Perehdyttämistilanteissa tavoitellaan luovaa, kahdensuuntaista oppimista ja yhdessä voidaan luoda jotain uutta. Tulokas voi osallistua heti tasavertaisena yhteiseen vuoropuheluun. (Kupias & Peltola 2009, 29, 115, 117.) Perehdyttäminen on kahden suuntaista. Sekä perehdyttäjän, että perehtyjän aktiivisuudella on merkitystä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 173.) Vuorovaikutusta perehdytettävän ja perehtyjän välillä tarvitaan, sillä se edistää hyvää oppimista. Kun perehdyttäjä on tietoinen perehdytettävän ajatuksista ja toiveista, onnistumisen mahdollisuudet kasvavat. (Kupias & Peltola 2009, 136.)

Perehdyttämisen dialogiselle vuorovaikutukselle on luotava edellytykset. Perehtyjän olisi uskallettava tuoda esille ajatuksiaan ja turvallisessa ilmapiirissä siihen on tilaa. Keskustelua ja pohdintaa mahdollistavien tilanteiden ja vuorovaikutusmuotojen luomiseen olisi hyvä keskittyä jo perehdytystä suunniteltaessa. Dialogisuuteen tulee pyrkiä heti perehdyttämisen alussa. Jos perehtyjä on ehtinyt omaksua vastaanottajan roolin, voi vuorovaikutuksellisuutta olla vaikea enää käynnistää. (Kupias & Peltola 2009, 136.)

Dialogisessa perehdyttämisessä tulokkaan osaamisen kehittämisen lisäksi myös hänen omaa osaamistaan hyödynnetään, jolloin organisaatio voi oppia perehdytettävän

ajatuksista. Dialogista perehdyttämistä kutsutaan myös kehittäväksi perehdyttämiseksi. Perehdyttäjien ja perehdytyksen kehittäjien tulisi olla tietoisia siitä, kumpaa perehdyttämistä, sopeuttavaa vai dialogista, käytetään ja sitä on hyvä toteuttaa huomioiden sekä perehtyjän, että organisaation tarpeet. Molemmat perehdyttämiset voivat olla läsnä myös samanaikaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 29–30, 88.)

Dialogisessa ja tavoitteellisessa ohjauksessa voidaan tukea ohjattavan persoonallisuuden kehittymistä, voimaantumista, herätellä motivaatiota ja metataitojen kehittymistä. Metataidot ovat perustaitoja, vuorovaikutus- ja laajemmin sosiaalisia taitoja, joita tarvitaan päivittäisessä elämässä, opiskellessa, työelämässä ja vapaa-aikana. Metataitoja ovat esimerkiksi ajattelu-, reflektio- suunnittelu- ja päätöksentekotaidot sekä ryhmässä toimimisen taidot. Metataitoja käytetään yksittäisissä keskusteluissa, mutta niitä harjoitellaan myös elämäntaitoina ja itseohjautuvuuden lisäämiseksi. Näiden taitojen kehittämisellä ohjattava saa ohjauksesta enemmän. Sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja ei aina voi erottaa toisistaan. Sosiaaliset taidot ovat Pekkarin (2009) mukaan riippuvaisia ihmisen iästä ja ne ovat merkittäviä ihmisen itsetunnolle. (Pekkari 2009, 38.)

6 Aiempia tutkimuksia

Tähän on poimittu tutkimuksia, joiden mukaan nuoret haluaisivat enemmän perehdytystä ja palautetta sekä yksi tutkimus- ja kehittämishanke, jossa tuotetaan materiaalia nuorten maahanmuuttajien perehdyttämiseen. Lisäksi mukana on tutkimus, jossa on todettu perehdyttämisen puutteellisuuden olevan yksi syy työntekijän alisuoriutumiseen. Nuorten työntekijöiden perehdyttämistä ensimmäisten työkokemusten aikana selvittäviä tutkimuksia en löytänyt.

Nuoret ja ammatinvalinta -tutkimus selvitti vuosina 2009 – 2011 nuorten näkemyksiä työstä ja työelämästä. Selvityksessä tuli ilmi, että nuoret haluavat saada perehdytystä sekä palautetta ja kehittyä työssään. Ylipäänsä he kaipaavat työmahdollisuuksia ja pitävät työtä tärkeänä elämän sisältönä. Peruskoulu ei anna riittäviä eväitä nuorille tulevaisuutta varten. Kouluaineilla ei ole tarvittavaa yhteyttä työelämään ja työhön. Nuoret haluaisivat kohdata työelämän jo kouluaikana. Vaikka erilaisia kanavia tiedon

välittämiseen ja saamiseen on enemmän kuin koskaan, nuoret eivät saa tarpeeksi tietoa itselle merkityksellistä tietoa työelämästä. Työelämäyhteydet ovat kuitenkin erittäin tärkeitä motivoitumisen kannalta. Teemallisina verkkohaastatteluina toteutettuun tutkimukseen osallistui kaikkiaan 6320 nuorta eri puolilta maata. Kaikissa kolmessa tutkimuksessa osallistujat olivat 7.-luokkalaisista lukion 2. vuosikurssin opiskelijoihin. Nuoret ja työelämä 2012 - kaksi eri maailmaa? -raportti on yhteenveto näistä kolmesta tutkimuksesta. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2013.)

Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman Nuorten yhteiskuntatakuu -työryhmän taustalla työskenteli valmisteleva työryhmä, joka teetti Nuorten ääni kuuluviin -verkkokyselyn. Tutkimuksen mukaan nuoret haluavat paljon palautetta ja huomiota työstä. Hyvästä työstä halutaan kiitosta ja toivotaan suoraa ja rakentavaa kritiikkiä. Työsukupolvet toisistaan erottavan, työelämään liittyvän avomurroksen myötä nuorten vaatimukset ja odotukset sekä työtä, että työnantajaa kohtaan ovat nousseet korkeiksi. Työnantajan auktoriteetti ei tule aseman perusteella, vaan se pitää ansaita. Esimiehen toivotaan olevan tasapuolinen ja vastuuntuntoinen. Nuoret ovat sosiaalisesti vaativia ja arvostavat innostavaa ja kannustavaa esimiestä. Nuorten koulutuksen ja työn arvostus on pysynyt korkeana. Työmotiivit nousevat kuitenkin sisältäpäin, itsestä käsin. Nuoret odottavat, että työ on kiinnostavaa ja mielekästä. Työn tulee vastata heidän osaamistaan ja taitojaan ja siinä tulee saada kehittyä. Työyhteisön henki on merkityksellinen ja nuoret haluavat kokea olevansa tasa-arvoisia ja arvostettuja. Nuorten ääni kuuluviin -verkkokysely tehtiin vuoden 2011 loppupuolella ja siihen vastasi 6336 nuorta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukeminen työuran alussa (NuMaT) – tutkimus- ja kehittämishankkeen toteutettiin 1.1.2012–30.6.2014. Työterveyslaitoksen Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke keskittyi nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukemiseen työuran alussa ja tuotti yhdessä nuorten ja työnantajien kanssa toimintamalleja sekä neuvoja työllistymiseen ja työpaikalla toimimiseen. Tietoa kerättiin jo työllistyneiltä maahanmuuttajanuorilta, työyhteisöiltä ja työnantajilta. Tämän lisäksi hankkeen aikana koottiin aiempien maahanmuuttajahankkeiden hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja. Hankkeen tavoitteena oli tuottaa oppaita työhön perehdyttämiseen ja työkyvyn tukemiseen. Hanke on jo julkaissut mm. Nuoren maahanmuuttajan perehdyttämisen TOP 10 -tsekkaukslistan: Meille tulee uusi nuori työntekijä – eri kulttuurista. Miten perehdytän hänet? (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2014.)

Perehdytyksen merkitys avautuu tutkimuksessa, jossa Työterveyslaitos yhteistyökumppaneineen tarkasteli presenteeismia eli alisuoriutumista työpaikoilla. Tekijöitä alisuoriutumiseen työssä ovat muun muassa puutteellinen perehdytys sekä turhautuminen. Turhautumista syntyy, kun asioita ei tehdä työntekijöiden mielestä järkevästi, heidän työpanosta ei arvosteta sekä se, että työntekijöiden kokemuksia ei kysytty tai ainakaan kuulla. Professori Guy Ahosen mielestä hyvinkin nopeat muutokset ovat mahdollisia ja olennaista on, että muutosehdotuksia kysytään niiltä, jotka työnsä ongelmista eniten tietävät eli työntekijöiltä (Karjalainen 2013). Alisuoriutuminen aiheuttaa kansantaloudelle yhtä suuria menetyksiä kuin sairauspoissaolot. Hyvästä työilmapiiristä hyötyvät kaikki osapuolet, myös yritykset ja kansantalous. Hankkeen lopputuloksena todettiin, että johtamalla tekemistä reaaliaikaisella tiedolla ja kohdistamalla toimintaa oikein työntekijöiden työ- ja toimintakyky paranee. (Työterveyslaitos 2013.)

7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyön tavoitteena ja tehtävänä oli tuottaa tietoa, jonka pohjalta Pohjois-Karjalan 4H-piirillä on mahdollisuus kehittää nuorten työntekijöiden perehdyttämistä nuorten kasvun ja kehityksen tukemiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaista on hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisten työelämäkokemusten aikana ja kuinka sitä voitaisiin lisätä.

Opinnäytetyössä pyrittiin etsimään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Millaista on hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisten työelämäkontaktien aikana?
- 2) Kuinka nuorten työntekijöiden perehdyttämistä voidaan lisätä?

Työllä halutaan kiinnittää huomiota ensimmäisiä työelämäkokemuksia hankkivien alle 18-vuotiaiden nuorten työntekijöiden perehdyttämisen erityisyyteen.

Opinnäytetyön tutkimusongelmaan on päädytty Nuoret ja työelämä 2012 -tutkimuksen ja Nuorten yhteiskuntatakuun taustalla työskennelleen työryhmän teettämän Nuorten ääni kuuluviin -verkkokyselyn tuloksien pohjalta. Tuloksissa selvisi, että nuorten

työntekijöiden perehdytys ei ole aina riittävää tai se ei ole nuorten arvojen mukaista (Taloudellinen tiedotustoimisto 2013, VMP Group 2013).

Työ on tehty nuorisotyön näkökulmasta. Tänä päivänä ajatellaan, että nuori tulee nostaa nuorisotyön kohteesta toimijaksi (Nuorisotutkimusseura 2013), joten ryhmähaastatteluissa oli sekä nuoria, että nuorisotyön ohjaajia. Edellä mainittujen tutkimusten pohjalta tässä työssä etsittiin uusia näkökulmia paikallisten nuorten motivointiin siten, että nuoret olivat aktiivisia toimijoita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012) ja tasa-arvoisia ohjaajien rinnalla.

8 Opinnäytetyön toteutus

8.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyö on empiirinen eli kokemusperäinen tutkimus. Työn tutkimusote on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullinen tutkimus oli luontainen lähestymistapa, sillä aihetta, kouluikäisten perehdyttämistä ensimmäisten työelämäkontaktien aikana, ei ollut tutkittu aiemmin. Laadullinen tutkimus sopii tilanteeseen, jossa etsitään uutta näkökulmaa käsitellylle ilmiölle (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134). Viitekehys auttaa hahmottamaan tutkimuksen kokonaisuutta ja esittelee keskeisiä käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 20).

Laadullisessa tutkimuksessa yritetään löytää jo olemassa olevia tosiasioita. Todellisuus on aina moninainen ja kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa kokonaisvaltaisen näkemyksen saamiseksi otetaan huomioon eri näkökulmat. Tutkijan arvot muovaavat sitä, kuinka tutkittavaa ilmiötä yritetään ymmärtää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. (Hirsjärvi ym. 2008, 156–160.) Laadullisenkin tutkimuksen tehtävä on maailman käsitteellinen ymmärtäminen (Eskola & Suoranta 2008, 74).

Tämän työn lähtökohtana olevissa tutkimuksissa tuli ilmi, että nuoret työntekijät kaipaavat työelämäkokemuksia, haluavat kehittyä työssään ja toivovat enemmän perehdytystä ja palautetta (Taloudellinen tiedotustoimisto 2013; VMP Group 2013).

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2008, 85, 121) mukaan tutkimus on mahdollista suunnata tarkoituksenmukaisiin ongelmiin ja kysymyksiin, kun selviää, kuinka aihetta on aiemmin käsitelty. Aiempien tutkimusten mukaan muotoutunut tausta-ajatus on, että nuoret ovat motivoituneita työelämään ja saamaan työkokemuksia, mutta yksi syy motivaation laskemiseen on ensimmäisten työkokemusten aikana saadut kokemukset, muun muassa perehdytyksen puutteellisuus.

8.2 Esioletus

Työssä on pyritty hypoteesittomuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesilla tarkoitetaan lukittua, tutkimusta rajoittavaa ennakko-oletusta (Eskola & Suoranta 2008, 19–10). Hypoteeseja voidaan tehdä laadullisessakin tutkimuksessa, mutta Hirsjärven ym. (2008, 154) mukaan sellaista ei yleensä etsitä kuvailevissa ja kartoittavissa tutkimuksissa. Hirsjärvi ym. (2008, 155) puhuvat aikaisempiin tutkimuksiin tai teoriaa perustuvasta työhypoteesista, joka esittää odotuksia tuloksista. Teoria järjestää ideoita, mutta myös paljastaa oletuksia ja luo ennusteita ja selityksiä (Hirsjärvi ym. 2008, 138).

Esioletus syntyi jo alkuperäisen suunnitelman, toiminnallisen opinnäytetyön ideointivaiheessa. Työn tuotoksena olisi syntynyt esimerkiksi perehdytysopas ohjaajan ja nuoren välisen keskustelun, kahdensuuntaisen perehdyttämisen tueksi. Aiheeseen ja teoriaan perehtyminen sekä toimeksiantajan edustajan kanssa käydyt keskustelut muodostivat tämän työhypoteesin tai esioletuksen, jonka mukaan nuortenkin perehdytys ja ohjaus todennäköisesti vähitellen myötäilee työelämän muuttuvia tarpeita ja kehittynee vuorovaikutuksellisempaan suuntaan. Oleellisinta oli kuitenkin tutustua aineistoon sillä periaatteella, että haastateltavien näkemykset voisivat tulla näkyväksi. Eskola ja Suoranta (2009, 20) toteavat, että esioletuksen eli työhypoteesin kehittäminen on mahdollista ja suotavaakin, sillä havainnot joka tapauksessa latautuvat aikaisemmalla tiedolla ja tutkimuskohteesta muodostuu ennakko-oletuksia. Oppiminen edellyttää ennakko-oletusten tiedostamista ja huomioimista. Esioletus ei kuitenkaan saa latistaa, vaan vauhdittaa ajattelua. Työhypoteesi on ikään kuin arvaus siitä, mitä aineistosta analyysin kautta voi löytyä. (Eskola & Suoranta 2009, 19–20.)

8.3 Kohderyhmä ja työskentelyn eteneminen

Työn kohderyhmänä oli Pohjois-Karjalan 4H-piirin jäsenyhdistyksissä kerhonohjaajina työskenteleviä 14–18-vuotiaita nuoria eli yhdistysten työllistämiä koululaisia sekä 4H:n ohjaajia. Ryhmähaastatteluissa mukana olevilta nuorilta työntekijöiltä edellytettiin työkokemusta enemmän kuin yksittäisistä työtehtävistä, koska pyrkimys oli herätellä omakohtaisiin kokemuksiin perustuvaa keskustelua perehdyttämisestä. Ryhmähaastatteluihin etsittiin myös varsinaisia 4H:n työntekijöitä, nuorten työntekijöiden ohjaajia. Ohjaajat, jotka 4H:lla perehdyttävät nuoria työntekijöitä, olivat Pohjois-Karjalan 4H-piirin yhdistysten toiminnanjohtajia, työntekijöitä ja projektityöntekijöitä. Nuorista työntekijöistä käytetään tässä työssä myös nimitystä nuori ja perehdytettävä tai perehtyjä. Näiden nuorten ohjaajista käytetään myös nimitystä perehdyttäjä ja esimies. Tuomen ja Sarajärven (2009, 85) mukaan on oleellista, että haastateltavilla on kokemusta käsitelystä aiheesta.

Olin helmikuussa 2013 4H:n koulutustilaisuudessa esittelemässä opinnäytetyöideaa ja etsimässä ohjaajia ryhmähaastatteluihin. Kaikki 13 toiminnanjohtajaa olivat mukana koulutuksessa ja saivat aiheesta tiedotteen (liite 2). Tavoitteena oli saada haastatteluihin mukaan 4 nuorta ja 4 ohjaajaa. Eskolan ja Suorannan (2008, 64) ohjeistuksen mukaan laadullisessa tutkimuksessa liikkeelle voi lähteä pienestä aineistosta eli korpuksesta ja siihen pyritään tutustumaan mahdollisimman hyvin. Paikalla olevista ohjaajista 4 ilmoittautui mukaan ryhmähaastatteluun. Toiminnanjohtajia pyydettiin kertomaan opinnäytetyöhön liittyvästä haastattelusta edelleen yhdistyksissä työskenteleville koululaisille sekä koululaisten vanhemmille. Osalle nuorista toimitettiin tiedote opinnäytetyön ryhmähaastatteluista (liite 3). Kaikki mukaan kysytyt nuoret olivat päivisin koulussa ja ilta-aikoihin oli kerhoja, joita he ohjasivat. Myös yhteisen ajan löytäminen ryhmähaastattelulle, neljälle ohjaajalle ja neljälle nuorelle oli haasteellista. Kaksi 4H:n koulutustilaisuudessa mukaan ilmoittautunutta toiminnanjohtajaa oli estynyt tulemasta haastatteluun suunnitellulla viikolla. Haastateltavien etsimistä jatkettiin tavoittelemalla toiminnanjohtajia ja koululaisia puhelimitse.

Suunnitellun kahdeksan henkilön saaminen samalle paikkakunnalle samaan aikaan osoittautui mahdottomaksi ja toisaalta haastatteluun ilmoittautui lopulta yksitoista vapaaehtoista. Eskola ja Suoranta (2008, 97) toteavatkin, että jo kuuden henkilön

saaminen ryhmähaastattelun samaan aikaan samaan paikkaan on vaikeaa. Vapaaehtoisia haastateltavia oli eri puolilta Pohjois-Karjalaa ja haastetta yhteisen kokoontumisen järjestämiseen lisäsivät pitkät välimatkat.

Edellä mainituista syistä muodostin lopulta kaksi ryhmää. Haastateltavia oli viidestä eri Pohjois-Karjalan 4H-liiton jäsenyhdistyksestä. Suunnittelin haastatteluajankohdat osallistujien aikataulujen mukaan. Ryhmähaastattelut olivat kahtena eri iltana, kahdella eri paikkakunnalla. Haastattelupaikkakunnat päätin sen jälkeen, kun selvisi, mistä yhdistyksistä vapaaehtoisia haastateltavia löytyi. Molemmat haastattelut olivat helmimaaliskuun vaihteessa peräkkäisinä iltapäivinä kahden eri Pohjois-Karjalan 4H-piirin jäsenyhdistyksen tiloissa.

Ensimmäiseen haastatteluun osallistui kolme ohjaajaa ja kolme 4H:n toiminnassa työlistynyttä koululaista. Kaikki nuoret työntekijät olivat kerhonohjaajia. Nämä nuoret työntekijät olivat iältään 17-, 18- ja 19-vuotiaita ja heillä oli kokemusta kerhojen ohjaamisesta yhdestä neljään vuotta. Toiseen ryhmähaastatteluun osallistui kaksi ohjaajaa ja kolme nuorta työntekijää. Kaksi nuorista oli 17-vuotias ja yksi 16-vuotias ja kerhonohjaajana toimimisesta heillä oli kokemusta kahdesta kolmeen vuotta. Molemmissa ryhmähaastatteluissa ohjaajat olivat toiminnanjohtajia tai päätoimisia 4H:n työntekijöitä. Nuoret ohjaavat kerhoja pareittain tai joillakin paikkakunnilla kerhoissa työparina on aikuinen. 4H-kerhot toimivat koulujen lukukausien aikana kerran viikossa aina puolitoista tuntia kerrallaan. Osa nuorista kerhonohjaajista laatii lukukausi- ja kerhokohtaiset suunnitelmat itse ja joillakin alueilla suunnittelusta vastaa toiminnanjohtaja. Kerhonohjauksen lisäksi nuorilla haastateltavilla oli kertynyt työkokemusta 4H:lla myös lastenhoidosta, dogsitter-toiminnasta, siistimis- ja puutarhatöistä, erilaisissa tapahtumissa 4H-yhdistyksien osastoilla työskentelemistä, leiriavustajan toimimisesta ja kesäkerhojen pitämisestä.

Tässä ryhmässä kaikkia yhdistävä tekijä on toimiminen saman yhdistyksen sisällä. Eskolan ja Suorannan (2008, 95–96) mukaan tällainen yhdistävä tekijä voi kontrolloida ryhmää olennaisesti. Haasteella on mahdollisuus kääntyä myös vahvuudeksi. Eskola ja Suoranta (2008, 96) kirjottavat toisaalta, että on hyvä, jos ryhmähaastattelun pohjana on aihe, josta ryhmän jäsenillä voi olla erilaisia mielipiteitä. Kaikkia on rohkaistava osallistumaan. (Eskola & Suoranta 2008, 94–96.)

Otos oli harkinnanvarainen. Osallistujille kerrottiin, että kysymyksessä oli opinnäytetyöhön liittyvä ryhmähaastattelu ja että tilanne oli luottamuksellinen. Kaikki osallistajat allekirjoittivat haastatteluluvat (liite 4) ja alle 18-vuotialta pyydettiin niihin huoltajan allekirjoitus.

8.4 Kaksi ryhmähaastattelua

Ryhmähaastatteluissa tarkasteltiin osallistujien subjektiivisia kokemuksia ja keskustelujen pojalta syntyneitä ajatuksia nuoren työntekijän, koululaisen, hyvästä perehdyttämisestä ensimmäisissä työelämäkontakteissa. Nuorten tai ohjaajien erillisten näkökulmien sijasta haettiin keskustelun ja pohdinnan pohjalta syntyvää yhteistä ymmärrystä ja uutta tietoa käsiteltävästä aiheesta.

Eskola ja Suoranta (2008, 97) muistuttavat, että ennen ryhmätilannetta tulee pohtia halutaanko tilanteesta haastattelu vai pyritäänkö siitä saamaan keskustelunomainen. Demokraattista dialogia käyvissä pienryhmäkeskusteluissa keskustelua käydään osallistujien omien näkemysten ja kokemusten pohjalta (Borgman & Packalén 2002, 89). Haastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi, koska se on vuorovaikutusta, jossa osapuolet vaikuttavat toisiinsa (Eskola, Suoranta 2008, 85). Haastattelu on tiedonkeruun muoto, jossa osallistajat voivat vapaimmin tuottaa tietoa. Hirsjärven ym. (2008) mukaan haastattelut sopivat tilanteisiin, joissa tarkastellaan kartoittamatonta aluetta, eikä vastauksia voi tietää etukäteen. Haastateltavat ovat subjekteja ja merkityksiä luovia aktiivisia osapuolia. Heille on annettava mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Pyrkimyksenä oli, että tärkeät asia nousisivat ryhmätilanteen vuorovaikutuksen seurauksena ja että niistä syntyisi keskustelua. Haastattelun aikana on mahdollisuus syventää ja selventää saatuja vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 200, 206.)

Ryhmäkeskustelu saa ihmiset puhumaan asioista, jotka voivat esimerkiksi itsestään selvyyskinä jäädä muiden keskustelujen ulkopuolelle. Ryhmäkeskustelujen vahvuus on siinä, että asioita punnitaan monesta näkökulmasta. (Alasuutari 2011, 155.) Ryhmähaastatteluissa haastateltavat ovat usein luontevampia ja vapautuneempia (Grönfors 1982, Hirsjärven ym. 2008, 205 mukaan). Haastateltavilla on mahdollisuus olla aktiivisia ja tuoda näkemyksiä käsiteltävistä asioista esille vapaasti (Hirsjärvi ym. 2008, 200).

Ryhmähaastattelu sopii avaamaan haastattelijalle tutkittavien maailmaa sekä uusien ideoiden etsimiseen. Osallistujat voivat parhaimmillaan tukea ja rohkaista toisiaan ja muistella yhdessä. Vaikka ryhmähaastattelusta voidaan tavoitella vapaamuotoista, asiassa pysyvää keskustelua, se on haasteellista. Kokemuksen mukaan osallistujat viittaavat toistensa puheeseen, mutta varsinaista keskustelua ja dialogia harvoin saadaan aikaiseksi. (Sulkunen 1990, 266, Eskolan & Suorannan 2008, 97 mukaan.) Tavoitteena oli kuitenkin haastattelun sijaan keskustelutilanne, jossa haastattelijana alkuvaiheen jälkeen voisi siirtyä sivummalle ja vain tarvittaessa auttaa keskustelua eteenpäin vievillä kysymyksillä.

Haastatteluista tehtiin muistiinpanot käsin. Kaikki osallistujat antoivat luvan nauhurin käyttöön, joten muistiinpanojen tekemisen lisäksi molemmat ryhmähaastattelut nauhoitettiin. Haastattelurunko oli suunnitteluvaiheessa typistynyt avainsanalistiksi. Haastattelutilanteet muistuttivat lähinnä avointa haastattelua. Avoin haastattelu muistuttaa eniten tavallista keskustelua (Eskola & Suoranta 2008, 86; Hirsjärvi ym. 2008, 204). Avointa haastattelua kutsutaan myös informaaliksi tai vapaaksi haastatteluksi. Se sopii tilanteisiin, joissa selvitetään käsityksiä, ajatuksia ja mielipiteitä. (Hirsjärvi ym. 2008, 204.)

Ryhmätilanteissa kertosin vielä aluksi haastateltaville tutkimuksen suunnitelman ja tarkoituksen. Rohkaisin heitä muistelevaan henkilökohtaisia kokemuksia, ilmaisemaan omia mielipiteitä ja korostin, että haastateltavat ovat aiheen asiantuntijoita. Muistutin, että ohjaajat ovat olleet perehdytettävänä ja myös niitä kokemuksia ensimmäisistä työpaikoista voi hyödyntää keskustelussa. Vääriä tai oikeita mielipiteitä ei ole, vaan tilanne etenisi heidän kokemusten kuvailulla ja niiden pohjalta mahdollisesti syntyvien ajatusten pohdintana. Eskola ja Suoranta (2008, 96) kirjottavat, että toisaalta on hyvä, jos ryhmähaastattelun pohjana on aihe, josta ryhmän jäsenillä voi olla erilaisia mielipiteitä. Dialogissa kaikki osallistujat omine erilaisine kokemuksineen ovat ainutlaatuisia asiantuntijoita ja informaation lähteitä (Heikkilä & Heikkilä 2001, 198).

Nuorten ja ohjaajien tutustumiseksi ja keskustelemaan ilmapiiriin luomiseksi aloitettiin luovien menetelmien kuvaharjoituksella, jossa jokainen valitsemansa kuvan avulla kertoi sen hetkistä tuntemuksista ja ajatuksista tulevasta yhteisestä ryhmätuokiosta. Tämän jälkeen tein eräänlaisen lämmittelykysymyksen, joka ei kuulunut tutkimusongelmaan. Tiedustelin kuinka nuoret ovat päätyneet työskentelemään 4H:lle ja

kuinka yhdistyksissä etsitään nuoria työtehtäviin. Haastattelijan rooli korostuu haastattelun aloitusvaiheessa ja tämä vaihe on myös ryhmähaastattelun mahdollinen ongelmakohta (Bodgan & Bikle 1992, Eskolan & Suorannan 2008, 97 mukaan).

Olin ajatellut, että haastatteluissa edettäisiin tarkastellen perehdytystä vaihe vaiheelta kronologisessa järjestyksessä. Käytännössä aihepiirit kuitenkin polveilivat. Ryhmätilanteessa keskustelijat pohtivat erilaisia toimintamahdollisuuksia sekä niiden seurauksia ja tulivat yhteiseen loppupäätelmään. Dialogisesta näkökulmasta katsoen asiantuntemus on enemmänkin henkilöiden välissä, kuin kenenkään asiantuntijan sisällä. Osaaminen on sekä henkilökohtaista, että yhdessä koettuun ja koettuun perustuvaa. (Arnkil, Erikson & Arnkil 2002, Mönkkösen & Roosin 2009, 65 mukaan.)

Ryhmässä syntyvän dialogin avulla syntyy vähitellen uusia ratkaisumalleja ja yhteistä ymmärrystä. Tämä ei tarkoita kompromissia, vaan uuden näkökulman avaamista yhteiseen asiaan. (Kaivola & Launila 2007, 27–28, 31–33.) Isaacs (2001) on sitä mieltä, että, dialogissa ihmiset ovat tiedostavampia ja erottavat paremmin uusia suuntauksia ja mahdollisuuksia. Sen avulla voidaan selvittää ajatuksista, joita kukaan ei sano ääneen. (Isaacs 2001, 32.) Työyhteisössä jatkuvasti liikkuvia heikkoja signaaleja, hiljaista tietoa, kuuntelemalla ja keskustelemalla löytyy luovia ja uusia ratkaisuja. Työntekijät saattavat tunnistaa työyhteisössä ja työssä perustehtävän hoitamista vaikeuttavia epäkohtia ensimmäisenä. Toimijat eivät aina itsekään tiedä mihin käytäntöjen toimivuus perustuu. Yhteisöllisesti johdetussa organisaatiossa kaikilla osapuolilla on mahdollisuus oppia. (Kaivola & Launila 2007, 42, 50–51.)

Molemmissa haastatteluissa oli avoin ilmapiiri. Ryhmähaastatteluissa keskustelu onkin usein luontevampaa ja vapautuneempaa (Grönfors 1982, 109, Hirsjärven ym. 2008, 205 mukaan). Joissakin haastattelun kohdissa kysyin perusteluja mielipiteille, koska halusin syventää tietoja, mutta muuten keskustelu eteni omalla painollaan. Eskolan ja Suorannan (2008, 97) mukaan ryhmähaastattelussa haastattelijan onkin oltava hiljaa, kun keskustelu on saatettu alkuun. Ohjailin keskustelua tarpeen vaatiessa eteenpäin avoimilla kysymyksillä, kuten esimerkiksi: Mitkä tekijät siihen vaikuttavat? Kuinka tämän jälkeen olisi hyvä edetä? tai Mitkä tekijät edesauttavat tilanteessa? Avoimet kysymykset eivät ehdota vastauksia tai osoita mikä on keskeistä tai tärkeää. Avoimet kysymykset antavat mahdollisuuden vastata monipuolisesti. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 88.) Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2008, 196) mukaan avoimilla

kysymyksillä voidaan osoittaa haastateltavien tietämys ja kysymykset mahdollistavat viitekehykseen ja motivaatioon liittyvien asioiden tunnistamisen.

Molemmissa haastattelutilanteissa pyrin etenemään samalla tavoin, jotta lähtökohdat olisivat mahdollisimman samat. Kummassakin haastattelussa nuoret osallistuivat tasaveroisesti ja aktiivisesti keskusteluun. Ryhmätilanteiden kestoksi arvioin etukäteen noin kaksi tuntia, sillä haastateltavia oli useita ja Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2008, 206) ovat arvioineet avoimen haastattelun kestävän tunnista kahteen tuntiin. Ensimmäinen ryhmätilanne kesti noin kaksi tuntia ja toinen ryhmähaastattelu seuraavana iltana noin puolitoista tuntia.

Jo haastatteluiden aikana merkkasin muistiinpanoihin rasteilla kommentit ja aiheet, jotka tuntuivat siinä hetkessä oleellisilta ja tärkeiltä tutkimusongelman kannalta. Myös haastateltavien keskustelua voitaisiin kenties pitää eräänlaisena analyysin vaiheena, jossa vaihtoehtojen ja pohdinnan kautta valikoitui johtopäätöksiä tai yhteisen pohdinnan tiivistelmiä kustakin aihealueesta.

8.5 Ryhmähaastattelujen purkaminen ja analysointi

Litteroin tutkimusaineiston eli kahdesta ryhmähaastattelusta saadut nauhoitukset ja jätin litteroimatta tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat. Oli hyvä, että muistiinpanot oli tehty myös käsin, sillä nauhoitteesta ei kaikin osin saanut selvää. Litterointi kannattaa tehdä valikoiden (Hirsjärvi ym. 2008, 217).

Tiivistetystä haastatteluaineistosta syntyi tekstiä ensimmäisestä 13 ja toisesta 11 sivua, ranskalaisilla viivoilla selkeytettynä. Tekstityyppinä oli Arial, rivivälinä 1,5 ja kirjasinkokona 12. Järjestelin aineistoa perehdytysprosessin mukaiseen kronologiseen järjestykseen ja tiivistin edelleen. Yhdistin ryhmähaastatteluista saadut aineistot ja käsittelin sitä yhtenä kokonaisuutena. Toisen haastattelun tekstit vaihdoin eriväriseksi ennen yhdistämistä, jotta saatoin halutessani seurata, kumman haastattelun materiaalista on kysymys. Tämä havainnollisti sitä, että molemmista haastatteluista löytyi myös samantyyppisiä ajatuksia ja kuvauksia. Tutkimusta varten kerättyä, välitöntä tietoa tutkimuskohteesta sisältävää aineistoa kutsutaan primaariaineistoksi (Hirsjärvi ym. 2008, 181).

Laadullisen aineiston sisällönanalyyseissä hajanainen aineisto pyritään järjestämään tiiviiseen muotoon ja analyysin tarkoitus on yhtenäistämällä ja selkeyttämällä lisätä informaatioarvoa. Aineisto kuvaa tutkimuskohteena olevaa ilmiötä ja analyysissä sisältöä kuvataan sanallisesti. Aineisto pilkotaan osiin, käsitteellistetään ja järjestetään uudeksi kokonaisuudeksi. Tutkittavasta ilmiöstä pyritään tekemään tiivistetty kuvaus, jonka avulla tulokset pystytään kytkemään laajempaan kontekstiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 105, 108–113.)

Aloitin aineistoon tutustumisen aineistolähtöisesti. Tulostin tiivistetyn aineiston ja etsin tutkimusaiheen kannalta oleellisia ilmauksia. Tärkeiksi katsomiani pelkistettyjä ilmauksia merkkasin ensin erivärisillä yliviihaustusseilla, etsin aineistosta löytyviä aihepiirejä ja luokittelin niitä. Alasuutarin (2011, 40) ajatusten mukaisesti, aineistoa ensimmäisessä vaiheessa pelkistäessä kiinnitin huomiota siihen, mitkä asiat olisivat oleellisia tutkimuskysymyksen ja viitekehyksen kannalta. Pohdin erilaisia sisällönanalyysitapoja ja ryhmittelyjä ja aineisto tuli hyvin tutuksi. Päädyin teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin ja vertaamaan aineistoa Kupiaksen ja Peltolan (2009) laatimaan perehdyttämisen malliin ”Oppimiskukkaan” (Sjöblom, Kupias, 2007, Kupias & Peltola 2009, 126).

Teoriaohjaavan mallin löydyttyä työstin aineistoa jälleen tietokoneella ja annoin mallissa oleville perehdyttämisen osaamisalueille omat värit ja siirtelin tekstiä Kupiaksen ja Peltolan (2009, 126) mallin mukaisiin osa-alueisiin. Tiivistetyistä ilmaisuista sain alaluokkia ja Kupiaksen ja Peltolan mallista yläluokat. Aineistossa oli useita kohtia, jotka sopivat kahden tai useamman yläluokan alle. Samoin löytyi useita kohtia, jotka vastasivat molempiin tutkimuskysymyksiin. Analyysipolku on liitteessä 6.

Hirsjärvi ym. (2008, 219) kehottavat valitsemaan sellaisen analyysitavan, joka tuo parhaiten vastauksen tutkimustehtävään. Laadullisen tutkimuksen analyysiin on paljon vaihtoehtoja, eikä tiukkoja sääntöjä ole olemassa. Eskola ja Suoranta (2009, 152) epäilevät puhdasta aineistolähtöisyyttä kysymällä mitä aineistosta etsitään, jos siihen ei sovelleta minkäänlaista näkökulmaa. Kun lähestymistavassa hyödynnetään jotakin teoriaa tai otetaan tietoisesti teoreettisesti perusteltu näkökulma, aineistoa pidetään jo ennalta esityksenä jostakin. (Eskola ja Suoranta (2009, 152) Tuomen ja Sarajärven mukaan on oleellista poimiiko aineistosta alun alkaen ilmauksia tietyn teorian mukaan, vai lähestyykö aineistoa ensin sen omilla ehdoilla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117).

Teoriaohjaavassa tai teorialähtöisessä tutkimuksessa analyysi ja luokittelu perustuvat valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen. Aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi vahvistusta ja myös selityksiä teorioista. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria auttaa tai ohjaa analyysissä. Tietoa ei kuitenkaan testata teoreettisesti, vaan aiheesta löydetty tieto voidaan tunnistaa. Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla samoin kuin aineistolähtöinen analyysikin, mutta abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa analyysissä alaluokat nousevat aineistolähtöisesti aineistosta ja yläluokat teoriasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 99, 107–108, 116–117.)

Kupias ja Sjöblom (Kupias 2007, Kupias & Peltola 2009, 125–139) ovat luokitelleet tekijöitä, joihin huomiota kiinnittämällä perehdyttäjä voi edistää perehdytettävän oppimista (kuvio 3). Tekijöitä ovat vuorovaikutus ja palaute, oppimistarpeet ja oppimistavoitteet, motivaatio, kokonaiskuva, ilmapiiri sekä aikaisempi osaaminen ja kokemus. Yläluokat saatiin näistä edellä mainituista perehdytyksen keskeisistä oppimista edistävistä tekijöistä. Vertailussa muovattiin aineistosta saatuja alaluokkia tähän valittuun malliin.

Saadut alaluokat eivät kaikilta osin vastanneet perehdytettävän aktiivista oppimista edistävää mallia. Tutkittaville ryhmille merkityksellisiä olivat vuorovaikutus ja palaute, oppimistarpeet ja -tavoitteet, motivaatio, kokonaiskuva ja ilmapiiri. Näillä tekijöillä määritellään tai luokitellaan vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Aikaisempi osaaminen ja kokemus eivät vastanneet ryhmähaastatteluista saatuun aineistoon, ovathan kohderyhmän nuoret vailla ammatillista koulutusta ja työkokemusta. Tarkastelun kohteena ovat koululaisten ensimmäiset työelämäkokemukset.

Kupiaksen ja Sjöblomin (Kupias & Peltola 2009, 126) aiemmin esitellyssä mallissa (kuvio 3) vuorovaikutus ja palaute olivat yhtenä oppimista edistävänä tekijänä. Eriytin ne kahdeksi yläluokaksi, sillä vuorovaikutus ja palaute olivat merkittävässä osissa aineistossa. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 119) toteavatkin, ettei ole harvinaista, että joudutaan luomamaan ylimääräinen luokka. Vertailun tuloksena syntyi aineistosta synnytetty näkemys hyvästä nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä ja vastaus toiseen tutkimuskysymykseen. Toista tutkimuskysymystä nuorten työntekijöiden perehdyttämisen lisäämistä on käsitelty erikseen. Yläluokat yhdistämällä muodostui yhdistävä käsite.

9 Tutkimustulokset

9.1 Nuorten työntekijöiden hyvän perehdyttämisen osa-alueet

9.1.1 Vuorovaikutus

Ryhmähaastatteluista analysoituja tuloksia nuorten työntekijöiden hyvästä perehdyttämisestä ja sen lisäämisestä on verrattu Kupiaan ja Sjöblomin (Kupias & Peltola 2009, 126) oppimiskukan (kuvio 3) keskeisiin oppimista edistäviin tekijöihin perehdyttämisessä. Aineistolainaukset on sisennetty ja niiden jäljessä kirjain (N) tarkoittaa nuorten työntekijöiden kommentteja, (O) ohjaajien kommentteja.

Nuoren ja ohjaajan välisen vuorovaikutuksen merkitys korostui haastatteluissa. Kasvokkain tapahtuva perehdytys ja läsnäolo katsottiin kuuluvaksi nuorten työntekijöiden hyvään perehdyttämiseen.

Ryhmähaastattelujen perusteella perehdyttämisen aloitus on tärkeä ja merkityksellinen vaihe. Pidettiin oleellisena, että perehdyttäjä ja perehdytettävä oppivat tuntemaan toisensa paremmin. Tällä tarkoitettiin, että nuorten vahvuudet ja kehittymisen kohteet tulevat esiin keskustelujen kautta ja myös ohjaajan ja ohjattavan välinen luottamus voi syntyä. Nuori ei välttämättä tunnista omia vahvuuksiaan, vaan ne voivat löytyä ohjaajan kanssa keskustellessa. Parhaaksi katsottiin, että perehdyttämisen lähtötilanteen selvittyä perehdytystä suunnitellaan nuoren työntekijän tarpeiden pohjalta. Pidettiin tärkeänä, että perehdyttäjän ja perehdytettävän välille syntyisi luottamuksellinen ohjaussuhde. Vain tutustumisen kautta voi syntyä molemminpuolinen luottamus.

Tärkeätä on tuntee toisensa. Siitä syntyy luottamus. Pystyy jakamaan. (N)

Haastateltavien mielestä tutustuminen ja sitä kautta luottamus syntyvät parhaiten vuorovaikutuksessa. Luottamusta lisääviä yhdessä olemisen tapoja, jotka lisäävät luottamusta kuvattiin keskusteluissa seuraavasti: kasvokkain oleminen, kohtaaminen, jutteleminen, keskusteleminen, yhteys, hyvät suhteet ja avoin mieli. Tutustumista helpottaa kiinnostus toista osapuolta kohtaan ja kyky asettua toisen asemaan. Tutustumista helpottava elementti keskustelemisen lisäksi on yhdessä tekeminen, kuten esimerkiksi liikkuminen, ruokaileminen tai ”vaan yhdessä oleminen”. Nähtiin, että

tärkeää oli huomioida toinen ja osoittaa kiinnostusta. Ohjaajan ja nuoren tutustumisen lisäksi katsottiin, että ennen töiden aloittamista myös työparien, nuorten kerhonohjaajien, olisi hyvä tavata toisensa. Valmistautuminen kerhokertoihin on tärkeää.

Keskustelijat pohtivat, että ohjaajan olisi hyvä olla työsuhteen alussa nuoren työntekijän mukana kerhonohjaustilanteissa. Keskustelijat olivat sitä mieltä, että ohjaajan antama tuki on tärkeää nuorelle työntekijälle ja nuorelle turvallisuuden tunnetta antaa varmuus siitä, että apua ja neuvoja on tarvittaessa saatavilla myös siinä vaiheessa, kun nuoret työskentelevät yksin tai pareittain ilman aikuisen perehdyttäjän läsnäoloa.

Jos lyö tyhjää, niin sitten saa apua. Ei jää yksin sitä miettimään. (N)

Keskusteluissa tuli selville, että perehdyttämistilanteissa vuorovaikutuksen olisi hyvä olla tasa-arvoista. Nuoret pohtivat, että hyvässä nuorten työntekijöiden perehdyttämisessä ei ole ”vanhanaikaista johtajuutta” tai ”kastiin laittamista”, vaan ohjaaja on ”enemmän kaveri”.

Voi jutella, tässä vois tehdä niin. Voi jutella kaikesta. (N)

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että toiminnanjohtaja on joka tapauksessa auktoriteetti, mutta tasa-arvoisemmassa suhteessa nuori uskaltaisi ”tulla juttelemaan mistä vaan” ja pohtia ohjaajan kanssa yhdessä myös erimielisyyksiä tai ongelmatilanteita. Jos perehdyttämistilanteissa syntyy ongelmatilanteita, ne selviävät keskustelijoiden mielestä parhaiten ottamalla asiat rohkeasti esille, keskustelemalla ja pohtimalla.

Katsottiin, että tasa-arvoisempi perehdyttäjän ja nuoren suhde mahdollistaisi myös sen, että nuori voi rohkaistua olemaan aloitteentekijä perehdyttämistilanteissa ja vuorovaikutuksessa. Tietoa voi kulkea paitsi ohjaajalta nuorelle myös nuorelta ohjaajalle ja molemmat osapuolet voivat perehdyttämistilanteissa oppia. Toisaalta katsottiin, että perehdyttäjän rooli ja tehtävä on kuitenkin myös neuvoa ja opastaa.

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että perehdyttämisessä voidaan käyttää myös perehdytysmateriaalia, mutta siten, että molemmat osapuolet osallistuvat sen läpikäymiseen ja täyttämiseen. Perehdytyksen tueksi nuoret ehdottivat myös muun muassa ”nuori-ohjaaja-nuori-sanakirjaa”, ”käsikirjaa, miten nuoren kanssa kommunikoidaan” tai ”4H:n työsuhteopasta”. Tällaiset voisivat keskustelijoiden mukaan lisätä toisen osapuolen ymmärtämistä, ”nuorten huomioimista”, ”tarjota

ohjaajille tietoa siitä, millainen on nykypäivän nuori” ja ”helpottaa eri lähtökohdista tulevien nuorien lähestymistä”.

Ohjaajan ja nuoren välisen vuorovaikutuksen lisäksi keskusteltiin nuorten kerhonohjaajien välisestä vuorovaikutuksesta ja tutustumisesta piirin alueella. Ehdotettiin tapaamista, tutustumista ja ryhmäyttämistä kerhonohjaajille paikkakunnittain tai koko piirin nuorten kerhonohjaajien kesken. ”Kanssakäyminen” sekä ”porukan ja toisten tuki” ovat tärkeitä. Koettiin merkitykselliseksi, että nuori voi tuntea kuuluvansa ryhmään, työyhteisöön.

Ois oma työyhteisö. Vois jutella. Ja näkis, mitä muut puuhaa. (N)

Sillo tietää kuuluvansa johonki. (N)

Ehdotettiin, että kokoontumisissa voisi jakaa kokemuksia kerhon ohjaamisesta, ”yhdessä miettiä” eteen tulleita ongelmia ja pohtia ratkaisuehdotuksia. Katsottiin positiiviseksi asiaksi, että olisi erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä, joista voisi keskustella, ottaa oppia ja jakaa ideoita. Kokoontumisen tiheydestä oli erilaisia mielipiteitä. Katsottiin kuitenkin, että kaksi kertaa vuodessa eli kerran lukukaudessa voisi olla sopiva väli tapaamisille, ajatusten ja ideoiden jakamiselle ja ”pitämään porukan kasassa”. Ehdotettiin, että ryhmän ensimmäisen kokoontumisen jälkeen perustettaisiin oman piirin alueen kerhonohjaajille Facebook-ryhmä, jossa voisi jatkaa ja ylläpitää yhteydenpitoa.

Kyllä niitä kokoontumisia kaivattais. Jos näkis muitten kansa pari kertaa vuodessa, vois kysellä miten on mennyt. (N)

Vois kertoa ongelmista ja samalla tutustuis muihin ihmisiin. (N)

Nähtiin, että myös nuorten parityöskentely vertaisryhmän tuen lisäksi edesauttaa oppimista ja osapuolten vahvuuksien hyödyntämistä.

Se on vaan hyvä, että toinen toimii toisella tavalla. Voi sitten verrata ja kokeilla. (O)

...ja omalla toiminnalla voi kompensoija toisen puutteita... (N).

Keskustelijat pohtivat, että jo kerhojen lukukausisuunnitelmien tekemisessä ja kerhokertojen suunnittelemisessa olisi hyvä tehdä yhteistyötä sen sijaan, että suunnittelun tekee toiminnanjohtaja tai yksi kerhonohjaajista. Paremmaksi vaihtoehdoksi katsottiin, jos työparit ohjataan jo suunnitteluvaiheessa työskentelemään

yhdessä. Myös parityöskentelyä, suunnittelua ja kerhonohjausta, edesauttaa työparin tunteminen paremmin. Haastateltavat pohtivat, että jos työparia tai työkavereita ei tunne, tulee suunnittelutyö tehtyä helposti yksin.

...keskenään ois hyvä. Ryhmä pelittäis, jos yhdessä suunnitteltais. (N)

...on vaikeempaa, kun ei tunne. Ei pysty suunnittelemaan. (N)

Parasta ois kasvokkain suunnitteleminen. (N)

Tuli esille, että jotkut ohjaajat ajattelivat, että Facebookin olisi nuorille mieleisin ja paras tapa olla yhteydessä ohjaajaan, sillä sähköpostia eivät nuoret enää käytä, eikä sähköposteihin saada vastauksia. Keskusteluissa kuitenkin tuli ilmi läsnä olemisen merkitys ja tarpeellisuus. Perehdytysmateriaalia oleellisemmaksi katsottiin vapaamuotoinen keskustelu ja läsnäolo. Katsottiin, että alkuperehdytyksen ja tutustumisen jälkeen, myös Facebook tai erilaiset tekstiviestit voisivat olla tapaamisten lisäksi yhtenä yhteydenpitokanavana.

9.1.2 Oppimisilmapiiri

Haastateltavien mukaan hyvä nuorten perehdyttäminen mahdollistuu kannustavassa, positiivisessa ilmapiirissä. Tärkeitä asioita olivat ”helposti lähestyttävä henkilökunta”, ”ovi on aina avoinna” -periaate nuorille 4H:n toimistolla sekä se, että ”tietää saavansa aina apua”.

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että avoimessa ilmapiirissä uskaltaa paremmin olla oma itsensä, ”työskennellä omalla persoonallisuudella”, asioista voidaan keskustella ja myös nuoret työntekijät voivat ilmaista mielipiteitään. Keskustelussa tultiin siihen tulokseen, että välittömässä ilmapiirissä uskalletaan pyytää neuvoja ja nuoren on helpompi rohkaistua kokeilemaan haastavampiakin työtehtäviä.

Sillo annetaan mahdollisuuksia. Kun on hyvät suhteet ja tuntee ihmiset, ni uskaltaa antaa vastuuta. (N)

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että ensivaikutelma, persoona ja samanlaiset luonteet auttavat tutustumisessa ja luottamuksen syntymisessä, mutta luottamusta voi heidän mielestään myös kasvattaa. Nuori voi ansaita luottamusta, jos hänelle annetaan mahdollisuuksia suorittaa tehtäviä itsenäisesti. Katsottiin, että ohjaajien olisi hyvä

luottaa nuoreen, jakaa ja antaa tilaisuus yrittää suoriutua tehtävistä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että vastuuta on hyvä antaa sitä mukaa, kun taitoja karttuu.

Katsottiin, että ohjaaja ansaitsee nuoren luottamuksen olemalla rehellinen. Ylimalkaiset ”hyvin menee” -kommentit ilman perusteluja tai selventämistä eivät lisää luottamusta tai tunnetta siitä, että ohjaaja todella on tietoinen kuinka nuoren työskentely on sujunut.

Vain tutustumisen ja tuttuuden kautta voi syntyä molemminpuolinen luottamus. Luottamusta luonnehdittiin jopa perehdyttämisen tärkeimmäksi elementiksi. Luottamuksen määrittely oli kuitenkin myös haasteellista ja sitä oli vaikea kuvata sanallisesti.

En tiä mikä se on. Luottamuksen vaistoa. (N)

Tärkeintä on luottamus. (N)

Tärkeetä on tuntee toisensa. Siitä syntyy luottamus. Pystyy jakamaan. (N)

Keskustelijat pohtivat, että vastuun antaminen viestii vastapuolelle luottamuksesta ja vastuun ottaminen pois puolestaan kertoo epäluottamuksesta.

9.1.3 Oppimistarpeet

Hyvään perehdyttämiseen katsottiin kuuluvaksi, että perehdytyksen suunnittelu ja tavoitteet tulisi tehdä nuoren tarpeiden mukaan. Oppimistarpeet ovat yksilöllisiä. Nuoren vahvuuksia ja kehittämisen tarpeita pitäisi kartoittaa yhdessä ohjaajan kanssa keskustellen. Nuori voi saada ohjaajalta apua vahvuuksiensa tunnistamiseen. Oppimistarpeita ja -tavoitteita mainittiin perehdyttämisen eri osa-alueilta (kuvio 2). Jollekin nuorille kerhonohtajille tavoite voi olla oppia rohkeammin ilmaisemaan itseään ja toisille löytää keinoja kerholaisten (6–12-vuotiaiden) toimintaan osallistamiseksi.

Kaivattiin ”opastusta muustakin kuin työn tekemisestä”. Keskustelijat puhuivat turvallisuussuunnitelmasta, riskien kartoituksesta, yritystietoudesta ja työelämän pelisääntöihin perehtymisestä, käytöstavoista ja huolellisuudesta mutta myös ongelman ratkaisusta ratkaisuvinkeistä ja ”takataskuoppaasta” eli siitä, kuinka tulisi toimia yllättävissä tilanteissa.

Katsottiin tärkeäksi, että nuori oppisi työskentelemään ja selviytymään tehtävistä itsenäisesti. Taitojen karttuessa voi ottaa vastaan haasteellisempia tehtäviä ja oppia ratkaisemaan eteen tulevia pulmia. Tällainen lisää nuoren itseluottamusta.

Työelämätaitoja, ja vuorovaikutus- ja sosiaalisia tilanteita olisi haastateltavien mielestä hyvä harjoittaa heti ensimmäisten työelämäkontaktien aikana. Ehdotuksena oli esimerkiksi, että aina työsuhteen alkaessa järjestettäisiin automaattisesti työhaastattelu huolimatta siitä, tunsivatko nuori ja ohjaaja toisensa ennestään vai eivät.

Ois hyvä, jos ois haastattelutilanne. Se tulis opittua. (N)

Jännitin hirveesti haastattelua. (N ensimmäistä työpaikkaan hakiessaan, joka ei ollut 4H:lla)

Ohjaajan osuus esimerkiksi kerhojen lukukausisuunnitelmien tekemisessä vaihteli. Usein nuoren aloittaessa kehonohjaajana, ohjaaja tekee ensimmäisen suunnitelman. Joissain yhdistyksissä ohjaaja teki jatkossakin suunnitelmat kokonaan, joissakin yhdistyksissä nuori sai vaikuttaa sisältöön. Oli myös yhdistyksiä, joissa nuoret tekivät alustavan suunnitelman ja se katsottiin yhdessä ohjaajan kanssa läpi sekä yhdistyksiä, joissa nuoret saivat tehdä suunnitelmat kokonaan itsenäisesti. Katsottiin, että nuoren olisi hyvä oppia tekemään suunnitelmia ja saada vaikuttaa työn sisältöön.

Jos antaa aina avaimet käteen, niin ei opi. Kun ite etsii tiedon, ni oppii. (O)

On kivempi, kun sisältöön saa vaikutta. (N)

Keskustelua syntyi myös asiakaslähtöisestä suunnittelemisesta ja kerholasten osallistamisesta kerhokertojen suunnitteluun. Katsottiin tärkeäksi, että kerhotoiminta olisi lapsia kehittävää, sopivan haasteellista ja kerholaisilla (6–12-v) olisi mahdollisuus oppia uutta. Kerhojen lukukausisuunnitelmien lisäksi myös yksittäiseen kerhokertaan täytyy valmistautua.

Kokemuksen kautta sen oppii. (N)

Se on sellanen prosessi. (O)

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että ensin tulee opetella rutiiniluontoisempia ja ohjeistuksen mukaan suoritettavia tehtäviä. Kun työskentelyyn tulee varmuutta ja taidot karttavat, voidaan haastavuutta lisätä. Ohjaajan tuki on erityisesti alkuvaiheessa tärkeää.

Mielekkääksi katsottiin, jos nuori voisi myöhemmin hyödyntää myös omia mielenkiinnon kohteita ja vahvuuksia.

Sitten päästäs siihen toimintaan, mikä ois lähempänä sisäistä poltetta. (O)

...luovuutta myöhemmin mukaan...(O)

Hyvässä perehdyttämisessä ohjaaja pystyy tukemaan nuorta myös alkuopastuksen jälkeen. Kerhonohjaajuuteen liittyy asiantuntijuutta, jota nuorelta vielä puuttuu. Tuen tarvetta on yllättävissä tilanteissa tai niihin varautumisessa. On mahdollista, että vastaan tulee tilanteita, joita ei ole osattu ennakoida.

On niitä epävarmoja tilanteita. (N)

Ei tiä vaikka onko paikalla 5 vai 20 lasta. (N)

Varasuunnitelma pitää olla, että mitä tehdään. (O)

Ohjeistusta eri aihealueisiin löytyy toisaalta monelta taholta ja runsaastikin. Puhuttiin informaatiotulvasta ja informaatiohäkystä. Oleellisen tiedon poimiminen voi olla joskus haasteellista.

Keskustelua syntyi myös erilaisista persoonallisuuksista. Toiset ovat itsenäisempiä ja toiset tarvitsevat tukea pidempään. On tärkeää, että nuori saa ohjaajalta tarvittaessa apua.

Joskus pitää nuoren saada kokeilla ideaansa, vaikka se ois ohjaajan mielestä päätön juttu. Kun saa välillä luntä tupaan, syntyy oivalluksia...
Nopeasti opit. Seuraavalla kerralla mietit, miten saat onnistumaan. (O)

Nuorelle haastavien tehtävien harjoittelu olisi kuitenkin oppimisen kannalta tärkeää. Oppimistavoitteita pitäisi ylipäättään olla ja tarpeet tulisi kartoittaa.

Nuorella koululaisella ei ole ensimmäiseen työpaikkaan tullessaan aikaisempaa työkokemusta, jota hän voisi hyödyntää. Kerhonohjaajaksi kuitenkin usein kasvetaan. Ensin ollaan kerholaisena, tämän jälkeen 13-vuotiaana voi päästä halutessaan apuohjaajaksi ja 14-vuotiaana kerhonohjaajaksi. Tietoa karttuu ensin toisten toimintaa seuraamalla ja vähän kerrassaan osallistumalla kerhonohjaajan tehtäviin.

Nuorten kerhonohjaajien työsuhteet kestävät pisimmillään useita vuosia. Alkuvaiheen perehdyttämisen ja työskentelyn myötä osaaminen ja kokemus lisääntyvät. Nuoren työntekijän kehittyminen työssään helpottaa myös ohjaajan työtä, sillä työn valvonta vähenee ja nuori pystyy vähitellen ottamaan enemmän vastuuta työtehtävistä. Nuoret työntekijät haluavat myös kehittyä työssään, saada vastuuta, mutta asteittain. Ohjaaja voi antaa nuorelle vastuuta luottamuksen kasvaessa ja taitojen karttuessa.

9.1.4 Kokonaiskuva

Keskusteluissa pohdittiin yksityiskohtaisten ohjeistuksien tarvetta alussa, mutta toisaalta myös näkemyksen laajentamista suurempiin kokonaisuuksiin. Syntyi keskustelua työsuhteen alkuperehdytykseen kootusta ”materiaalipaketista”. Työtehtävien ja työvaiheiden lisäksi myös itse perehdyttäminen on hyvä suunnitella kokonaisuutena. Nähtiin, että nuoren työntekijän perehdyttämiseksi olisi hyvä soveltaa perehdyttämiskokoa, jota perehdyttäjä ja perehdytettävä käyvät yhdessä läpi. Runko auttaisi nuorta työntekijää hahmottamaan perehdyttämisen kokonaisuutta. Kun tavoitteet on kirjattu, ne tulevat konkreettisemmaksi.

Ylipäättään nuorten työntekijöiden ohjeistuksista toivottiin konkreettisempia, ”ei niin ylimaallisia ohjeita”. Keskustelua syntyi tehtäväkokonaisuuksien hahmottamisesta, ”punaisesta langasta läpi koko kauden”, ”tsekkauslistasta”, listasta mitä on tehty ja raportoinnista.

Kirjallinen lista voisi olla esimerkiksi kerhonohjaajien vastuualueista, joista olisi hyvä keskustella ja sopia etukäteen. Tämä helpottaisi vastuiden hahmottamista ja muistamista. Vastuualueita voisi myös kierrättää, ja näin kertyisi kokemusta monipuolisemmin.

Kun on kirjallinen lista, niin se toimii. (N)

Keskustelijat pohtivat, että kun nuori työntekijä saa käsityksen tehtävä- ja vastuualueiden kokonaisuuksista, se aktivoi nuorta, edesauttaa itseohjautuvuutta ja helpottaa ohjaajan työtä. Nuori voi pohtia tai kokeilla seuraavia työvaihteita sen sijaan, että jäisi ohjaajan ohjeistuksien varaan.

Keskustelijat katsoivat hyväksi käytännöksi sen, että kerhokauden alussa tehdään suunnitelma aina lukukaudeksi kerrallaan sen sijaan, että suunniteltaisiin kerhokerta

kerrallaan. Ohjaaja voi aluksi tehdä kerhosuunnitelman nuorelle tai näyttää aiempia valmiita suunnitelmia. Lukukausirunkoa voidaan myöhemmin tehdä yhdessä ohjaajan tai työparin kanssa ja itsenäisesti. Kerhokertoja voidaan suunnitella lukukauden aikana tarkemmin.

Katsottiin, että nuori työntekijä tarvitsee työskentelyn alussa täsmällistä lukukausi- ja kerhokertojen suunnitteluohjeistusta. Keskustelua syntyi ”työt alkavat” - opiskelupaketista ja tehtävistä, valmiista kerho-ohjelmista, tulostettavista ohjelmista ja ohjeista aihealueittain. Kerhonohjaajille tarkoitettu kerhosähköposti koettiin hyväksi, mutta toisaalta kaikki nuoret eivät olleet tietoisia sen olemassaolosta.

Valmis ohjelma jos ois (kerhokerran suunnitteluun). Vois aluks kattoo niitä. (N)

... siellä (kerhomeilissä) vois olla pari valmista kerho-ohjelmaa... (N)

Kerho-ohjelmassa olisi koko kerhokerran ohjelma aloituksesta lopetukseen, ei pelkästään yksittäisiä tehtävä- tai ohjelmavinkkejä.

Ehdotettiin, että liiton sivuille laitettaisiin tehtäväkokonaisuuksia, materiaalipaketteja, ”uusia juttuja”, joita nuoret kerhonohjaajatkin voisivat lisätä.

Ja joku seurais niitä juttuja, ennen kuin ideat julkaistaan. (N)

Keskusteluissa todettiin, että kerholapsien ikähaarukka on laaja, joten on hyvä saada ohjeistuksia eri-ikäisten lasten ohjaamiseen ja ohjelman laatimiseen.

Kokonaiskuvan hahmottamisen tärkeys tuli ilmi myös keskustelussa informaatiotulvasta. Tänä päivänä tietoa on saatavilla runsaasti ja koettiin, että ehkä jopa liikaa. Koetaan, että tietoa löytyy joka paikasta ja se on pirstaleista.

...ähky! Ei sitä pysy enää perässä. Joka puolelta tulee (tietoa). (N)

Katsottiin, että nuorelle työntekijälle tietoa olisi hyvä tarjota kootusti ja tarkoituksenmukaisesti, jotta helpotetaan oppimista ja säästetään aikaa.

9.1.5 Palaute

Keskustelijoiden mielestä hyvään perehdyttämiseen kuuluu, että perehdyttäjä ja perehdytettävä tunsivat toisensa. Henkilökohtainen palaute on vakavasti otettavaa. Hyvään perehdyttämiseen katsottiin kuuluvan kasvokkain tapahtuva palautteen antaminen.

Myös ois hyvä saaha muutenki (kuin palautetta facebookissa). (N)

Suullisestikki vois antaa.(N)

Hyvä ohjaajan palaute on suunniteltua. Tuli esille, että palautteessa tulisi selvittää kuinka tehtävien hoitaminen on onnistunut, mitkä asiat ovat sujuneet hyvin ja missä olisi parannettavaa. Keskustelijat olivat sitä mieltä, että tuolloin palautteesta saa ”enemmän irti”. Hyvä palaute ”antaa ihmiselle itsetuntoa”.

Tuli ilmi, että hyvä palaute on positiivista, asiallista, napakkaa ja kehittävää.

Ei turhaa lässytystä. Sellaista hyvin menee...(N)

Asia pitää sanoa niin kuin se on. (N)

Positiivista palautetta saisi antaa sillon, kun oikeesti on onnistunu. Menee maku, jos ei ole aihetta. (N)

Myös kritiikkiä voi antaa ja palautteessa pitäisi ohjeistaa, kuinka asian voisi tehdä paremmin tai toisella tavalla.

Keskustelijat pohtivat, että palautteen sisällöllä on merkitystä. Kriittisyys ilman rakentavaa palautetta katsottiin liian voimakkaaksi palautteeksi joillekin nuorille työntekijöille. Jokainen palautteen saaja on yksilö. Keskustelijat pohtivat, että työntekijä usein itsekään tietää, jos on epäonnistunut jossakin työtehtävässä. Pelkkä kritiikki ei silloin kannusta tai motivoi.

Sen huomaa sen itekki (jos joku työtehtävä ei ole onnistunut). (N)

Haastateltavat keskustelivat myös siitä, että on yksilöllistä, kuinka kriittistä palautetta pystytään ottamaan vastaan. Ohjaajan tulisi siltä osin tunnistaa perehdytettävän valmiudet.

Toisesta kasvaa leijona, toinen ei kestä sitä. (O)

Pitäs löytää kultainen keskitie. (O)

Kannustavaa palautetta toivottiin sanoilla ja teoilla. Palautteen tulee olla rehellistä ja totuudenmukaista. Katsottiin, että hyvässä palautteessa ohjaaja ja nuori yhdessä voisivat ”miettiä, mikä mättää”. Yhdessä pitäisi pohtia, mitä asioita voisi tehdä eri tavalla tai kuinka purkaa haastavia tilanteita.

Ohjaajan kanssa vois yhdessä kattoo, jos on joku juttu, mitä pitäs parannella. (N)

Vois pohtia yhdessä, mikä siinä on (haastavat tilanteet). (N)

Tärkeäksi koettiin, että erityisesti työskentelyn alkuvaiheessa ja työvaiheen tai työsuhteen lopussa ohjaaja näkee nuoren työskentelyä, sillä muuten varsinaisesta kerhonohjauksesta palautteen antaminen on jopa mahdotonta. Ohjaaja ei pysty myöskään antamaan palautetta yksilöllisesti, ellei hän ole seurannut nuoren työskentelyä ja siinä kehittymistä. Seurattuaan nuoren työskentelyä, ohjaaja voisi nähdä, millaista kehitystä on tapahtunut ja antaa henkilökohtaista palautetta huomioiden nuoren lähtökohta.

Ei se tiedä, miten menee. Ei nää toisten tekemistä. (Jos ohjaaja ei ole nähnyt nuoren työskentelyä) (N)

Keskustelun mukaan nuoret katsoivat eräänlaiseksi positiiviseksi palautteeksi myös sen, jos ohjaajalta tai asiakkaalta, kerholaiselta tai vanhemmilta, ei tule huomautettavaa.

Jos mitään ei kuulu, niin kaikki on hyvin. (N)

Nuoret pohtivat myös asiakkailta tulevaa palautetta ja sen tärkeyttä ja ideoivat erilaisia mahdollisuuksia koota kerholaisilta palautetta toiminnasta. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi erilaiset ”hymynaamakortit”, joilla kerholaiset saisivat antaa palautta kerhokerrasta tai eri toiminnoista.

Tärkein palaute tulee kerholaisilta. (N)

Keskustelujen mukaan myönteiseksi palautteeksi ja palkitsevaksi nuoret voivat kokea tilanteet, jossa saivat käyttää työssään omia vahvuuksiaan. Hyvään perehdyttämiseen katsottiin sisältyvän palaute ja että olisi tärkeää jokaisen saada joskus henkilökohtaista palautetta.

Toivottiin myös mahdollisuutta antaa palautetta nuorelta ohjaajalle päin. Katsottiin, että nuorilla on tietoa ja valmiuksia, joista ohjaaja voi hyötyä ja oppia.

Jokainen oppii toiseltaan. (O)

Haastateltavat keskustelivat, että palautetta tulee osata antaa, mutta myös vastaanottaa molempiin suuntiin. Lisäksi tasa-arvoisessa perehdyttämislämpöpiirissä nuori voi itsekin pyytää ohjaajalta palautetta.

Syntyi myös ideoita palaute- ja keskustelulomakkeesta palautekeskustelun tueksi. Olisi tärkeää, että molemmat osapuolet osallistuisivat lomakkeen läpikäymiseen ja täyttämiseen sen sijaan, että se olisi perehdyttäjän tukilistana.

Kumpiki voi täyttää sen (palautelomakkeen). Niitä katos yhdessä.(N)

Katsottiin, että palautekaavaketta tai palauterunkoa tulisi soveltaa nuoren tarpeiden mukaan.

Voishan jonkun koha ohittaa (palauterungosta), jos ei oo tarpeellinen. (N)

9.1.6 Motivaatio

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että hyvä perehdyttäminen ja vuorovaikutuksellisuus itsessään lisäävän työntöä. Sen katsottiin kertovan huomioiduksi tulemisesta ja välittämisestä.

Hyvä mieli on tärkeä. (N)

Keskustelijat pohtivat, että työn kiinnostavuutta lisää, jos ”työn sisältöön” ja ”omiin asioihin” saa vaikuttaa ja on mahdollisuus ilmaista omia mielipiteitä. Motivaatiota vähentää nuoren ideoiden tyrmääminen ilman rakentavaa palautetta. Motivaatiota lisää, kun nuoret saavat palautteen yhteydessä keskustella ja etsiä ohjaajan kanssa ratkaisuehdotuksia ongelmiin. Keskustelijat olivat sitä mieltä, että nuoret kerhonohjaajat kokevat palkitsevaksi sen, kun saavat suunnitella itse työtään. Yksin suunnittelua mielekkäämmäksi koettiin työparin kanssa työskentely.

...parempi on, kun porukalla saa suunnitella. (N)

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että on kuitenkin myönteinen asia, jos nuorten tekemät suunnitelmat katsotaan vielä ohjaajan kanssa yhdessä läpi ennen niiden toteuttamista. Kokemus siitä, että ohjaajan tukea ja neuvoa on saatavissa sekä ”yhessä kattaminen”, yhdessä päättäminen, vaikuttavat positiivisesti työskentelyyn.

Katsottiin, että nuorten työntekijöiden perehdyttäminen on hyvä olla tavoitteellista. Tavoitteellisuus katsottiin mielekkääksi, ja se lisää tekemisen iloa. Keskustellessa eräs ohjaaja pohti, mahtavatko nuoret kiinnittää huomiota tavoitteellisuuteen. Kävi ilmi, että nuoret kerhonohjaajat pitivät sekä oman oppimisen, myös että myös ”kerholasten kasvun kannalta” tavoitteellista toimintaa tärkeänä. Nuoret pitivät tärkeänä, että myös kerholapset oppivat toiminnassa uusia asioita.

Jos kerhosuunnitelma on ajatuksella tehty, opittas jotain uutta.
(kerholapset oppisivat uusia asioita) (N)

Ei tympis (kerholapsia), kun ois haastavampaa. (N)

Nuorten työntekijöiden tavoitteiden tulisi olla sellaisia, että opittaisiin uusia tehtäviä, mutta myös taitoja. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että haastavuutta on hyvä lisätä vasta sitten, kun nuori on valmis sitä ottamaan vastaan ja on omaksunut riittävät valmiudet tehtävän hoitamiseen. Katsottiin, että liian haasteelliset tilanteet ja liian vaikeiksi koetut tehtävät tai liian varhain yksin tehtävistä suoriutuminen ilman ohjaajan tukea vähentävät motivaatiota. Vastuun ja onnistumisien myötä kuitenkin itseluottamus kasvaa.

Voi olla ylpee omista aikaansaannoksistaan (kun on tehnyt itse kerhosuunnitelman). (N)

Keskustelijat pohtivat, että innostavaa nuorille työntekijöille olisi vähitellen päästä ”lähemmäs unelmia” eli saada toteuttaa tai yhdistää omia vahvuuksia tai mielenkiinnon kohteita työskentelyyn. Tavoitteeksi katsottiin työssä kasvaminen. Innostavana koettiin ajatus työssä etenemisestä ja aseman muuttumisesta.

Vois tulla urapolku yhdistyksen sisällä. Koulutus, työ ja urapolku! (O)

Sitä vois myöhemminki sitten innostua tulemaan (työskentelemään 4H:lle)
(N)

Keskustelijat olivat sitä mieltä, että kannustaminen ja positiivisen palautteen antaminen lisäävät nuorten työn iloa ja intoa. Mutta palautteen tulee olla henkilökohtaista, rakentavaa ja rehellistä, jotta se motivoi.

9.2 Nuorten työntekijöiden perehdytyksen lisääminen

Tämän tutkimuksen mukaan vaikuttaisi siltä, että nuoren työntekijän ja ohjaajan kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ja läsnäolo voisi lisätä perehdyttämistä ja palautetta. Vuorovaikutus edistää luottamuksellisen ohjaussuhteen syntymistä ja turvallisessa ja kannustavassa ilmapiirissä nuoren on helpompi lähestyä ohjaajaa kysymyksien tai ongelmien kanssa. Perehdyttämisessä ja palautteessa on tällöin myös mahdollista tehdä tarkentavia kysymyksiä. Tasa-arvoisen, kahdensuuntaisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen voi rohkaista nuorta aloitteellisuuteen perehtymisessä ja palautteen pyytämisessä ja antamisessa. Kynnys perehdytyksen ja palautteen antamiseen puolin ja toisin on matalampi, kun luonteva keskusteluyhteys on syntynyt.

Tuloksien mukaan perehdytystä edistävä tekijä on, jos ohjaaja ja nuori tutustuvat ja nuoren kehittymisen ja tuen tarpeet voidaan tunnistaa. Tällöin perehdyttämiselle voidaan laatia henkilökohtainen suunnitelma nuoren kehittymisen tarpeet ja vahvuudet huomioiden ja seurata sen etenemistä yhdessä. Jos nuori ja ohjaaja tekevät suunnitelmat yhdessä, voi nuori aktiivisemmin osallistua oman perehdyttämisen seurantaan ja perehtymiseen.

Tulokset viittaisivat siihen, että perehdyttämistä voi lisätä, jos perehdyttäjä näkee ja seuraa nuoren työskentelyä vähintään työsuhteen tai tehtävän alku- ja loppuvaiheessa. Rakentavaa, todenmukaista perehdytystä ja palautetta on haasteellista antaa näkemättä nuoren työskentelyä ja siinä kehittymistä. Mitä enemmän ohjaaja pystyy olemaan nuoren työskentelyssä mukana, sen enemmän on mahdollisuuksia antaa palautetta.

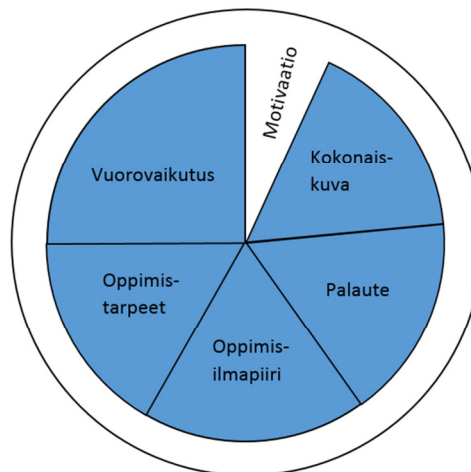
Tutkimuksen mukaan perehdyttämisessä ja palautteen antamisessa keskustelurunko tai -lomake voi tukea palautekeskustelua ja omalta osaltaan lisätä palautetta. Jos se laaditaan ja sitä seurataan yhdessä, se velvoittaa molempia osapuolia pitäytymään suunnitelmassa. Jos nuorista työntekijöistä voidaan muodostaa työparit tai ryhmä, voi vertaisoppimista käyttää ohjaajan ja nuoren välisen perehdyttämisen tukena ja lisänä.

10 Tuloksien tarkastelua ja johtopäätöksiä

10.1 Nuorten työntekijöiden hyvä perehdyttäminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli etsiä vastauksia siihen millaista on hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisten työelämäkontaktien aikana ja kuinka sitä voitaisiin lisätä. Tässä kappaleessa tarkastellaan tuloksia ja esitetään johtopäätökset ja vertaillaan niitä teoriataustaan.

Työssä löytyi tekijöitä hyvään nuorten työntekijöiden perehdyttämiseen. Hyvässä perehdyttämisessä kiinnitetään huomiota perehtyjän oppimista edistävään vuorovaikutukseen, ilmapiiriin, nuoren oppimisentarpeisiin, kokonaisuuksien hahmottamiseen sekä palautteeseen. Hyvä nuorten perehdytys ensimmäisten työelämäkontakteihin aikana näyttäisi olevan mukaan perehtyjän aktiivista oppimista edistävää ja nuoren työmotivaatiota ylläpitävää tai lisäävää (kuvio 4).



Kuvio 4. Nuoren työntekijän aktiivista oppimista edistävät perehdyttämisen osa-alueet. (Kuvio on laadittu Kupiaksen ja Peltolan (2009, 90) Osaamisalueita mukaillen)

10.1.1 Vuorovaikutus

Opinnäytetyön mukaan perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen vuorovaikutus on merkityksellistä nuoren ensimmäisissä työelämä- ja oppimiskokemuksissa. Vaikuttaisi siltä, että perehdyttäjä voi omalla toiminnallaan edesauttaa tässä työssä löydettyihin osa-alueisiin huomiota kiinnittämällä nuoren työntekijän aktiivista oppimista. Opinnäytetyön kohderyhmänä olleet 14–18-vuotiaat koululaiset ovat elämänvaiheessa, jolloin he kehityksellisesti irrottautuvat lapsuuden malleista ja vanhemmista (Hoikkala & Sell 2008, 11) ja peilaavat omaa kehittyvää identiteettiä toisiin ihmisiin. Perehdyttäjän tuki nuorelle on tärkeää ja perehdyttäjä voi toiminnallaan edistää tai estää perehtyjän oppimista. Itsenäistymisen vaiheesta ja tarpeesta huolimatta näyttäisi että, nuori tarvitsee turvallista aikuista oman kasvunsa tueksi. Ensimmäiset askeleet työelämässä ovat nuorelle isoja askeleita kohti aikuisuutta ja perehdyttäjä on eräänlainen roolimalli ja tulevan työelämän merkityksellisyyden avaaja. Tässä kontaktissa ja vuorovaikutuksessa syntyvät nuoren ensimmäiset skeemat työelämästä, jotka ohjaavat nuorta seuraavissa työelämäkokemuksissa.

Skeemat eli sisäiset mallit vaikuttavat tiedon käsittelyyn ja toiminnan ohjaukseen, esimerkiksi ajatteluun, oppimiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Muodostuneet skeemat ohjaavat tarkkaavaisuuden suuntaamista ja tiedon etsimistä. Skeemat ovat keskeinen elementti oppimisessa sillä ne ohjaavat uuden tiedon vastaanottamista aikaisemman tiedon tunteiden ja asenteiden vaikuttaessa taustalla. (Lipponen 2012.) Tapolan (2012) mukaan on tärkeää, että nuoren ensimmäinen kokemus työelämästä on myönteinen, sillä mielikuva seuraa läpi työuran ja muokkaa käsitystä työelämästä.

Opinnäytetyön mukaan hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen tulisi olla vuorovaikutuksellista ja kasvokkain tapahtuvaa. Tällaisen vuorovaikutuksen katsottiin lisäävän luottamusta ja auttavan perehtyjän ja perehdytettävän tutustumista. Myös Heikkilä ja Heikkilä (2001, 23–24) ovat sitä mieltä, että parhaiten ja joustavimmin yhteistyö ja kohtaaminen tapahtuvat face to face -tilanteissa. Heidän mukaansa niissä opitaan eniten ja saadaan ihmissuhteisiin syvyyttä, joka edistää sitoutumista. (Heikkilä ja Heikkilä 2001, 23–24.) Tutustumisella ei tarkoitettu kaverisuhteen syntymistä, vaan kanssakäymisen aikana perehdytettävän vahvuudet ja kehittymisen tarpeet selviävät. Aivan perehdyttämisen alkuvaiheeseen tulee panostaa, sillä siinä luodaan edellytykset

luottamuksellisen ohjaussuhteen ja onnistuneeseen perehdytykseen syntymiseen. Näiden tekijöiden puuttumista on myöhemmässä vaiheessa vaikea enää korjata.

Opinnäytetyön mukaan perehdyttäjän ja nuoren työntekijän vuorovaikutuksen olisi hyvä olla tasa-arvoista. Perehdyttäjä on tärkeä tuki ja toisaalta myös vastuullinen osapuoli ja auktoriteetti perehdyttämisprosessissa. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös Nuoret ja johtaminen -tutkimuksessa. Sen mukaan nuoret haluavat kokea olevansa tasa-arvoisia, toivovat innostavaa, reilua ja kaverimaista pomoa. Auktoriteetti ei tule nuorten mielestä aseman perusteella vaan se pitää ansaita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Myös Saarikivi (2015, 3) on sitä mieltä, että hierarkia ja perinteinen johtajuus voivat estää laadukasta ajattelua, työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa ja tehdä itse valintoja motivoi heitä.

Vaikka postmoderni aika korostaa yksilöllisyyden merkitystä, vaikuttaisi tässä työssä saatujen vastauksien perusteella siltä, että nuorille olisi hyväksi ja heillä on tarve olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa, kokea yhteisöllisyyttä ja kuulua työyhteisöön. Myös Nuorten ääni kuuluviin -kyselyssä selvisi, että työyhteisön henki ja työkaverit ovat nuorille merkityksellisiä. Nuoret haluavat tehdä työtä tiimeissä yhdessä muiden kanssa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Työssä esiin tullutta nuorten työntekijöiden, erityisesti kerhonohjaajien, vertaistukea ja -oppimista kannattaisi hyödyntää perehdyttämisessä. Alkutapaamisen ja tutustumisen jälkeen olisi mahdollista perustaa yhteinen foorumi, esimerkiksi Facebook-sivut, joiden kautta yhteydenpitoa, kokemuksia ja vinkkejä voidaan jakaa. Isaacs (2001, 96) onkin sitä mieltä, että dialogitaidot opitaan yleensä ryhmässä, jossa kokeneemmat voivat olla esimerkkinä ja jäsenet voivat rohkaista toisiaan kehittymään.

Myös Saarikivi (2015, 3) on sitä mieltä, että tulevaisuuden työelämässä vuorovaikutustaidot ovat tärkeimpiä ominaisuuksia. Ongelmat, joihin ihmisten tulee työelämässä keskittyä, ovat entistä vaikeampia. Maailma on täynnä pirstaleista tietoa, joka on internetin kautta kaikkien saatavilla ja asiat muuttuvat nopeasti. Tulevaisuuden asiantuntijalle on tärkeää luovuus ja jatkuva uuden oppiminen. Tulevaisuuden asiantuntija osaa kysyä oikeat kysymykset, ihmetellä ja pohtia vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Saarikivi 2015, 3.)

10.1.2 Oppimistarpeiden huomioiminen

Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että nuorten perehdytettävien oppimistarpeiden tulisi olla yksilöllisiä kunkin nuoren kohdalla, mutta samalla tulee huomioida myös nuorten työntekijöiden erityisyys. Nuorten oppimisvalmiudet ja tavoitteet ovat erilaisia. Perehdyttäjä on hyvä pohtia omaa oppimiskäsitystään ja nuoren oppimistyyliä. Tutkimuksen mukaan hyvään nuorten perehdyttämisen prosessin alkuun voisi kuulua keskustelujen lisäksi tarvittaessa niin sanottua vierihoidoperehdyttämistä. Vierihoidoperehdyttämisessä työntekijä oppii asioita seuraamalla kokeneempaa työntekijää ja perehtymistä tapahtuu työn tekemisen yhteydessä (Kupias & Peltola 2009, 36–37). Perehdyttäjä voi tällöin myös havainnoida nuoren työskentelyä ja sen pohjalta ohjaaja ja nuori voivat keskustella ja suunnitella perehdyttämiseen yksilöllisiä oppimistavoitteita ja perehdyttämistä tulee asiakaslähtöistä. Pekkari (2009, 9) on sitä mieltä, että ohjattavan sosiaaliset taidot ja vuorovaikutustaidot tulevat näkyviin kohtaamisissa. Ohjattavaa on tuettava kehittämään niissä taidossa ja ominaisuuksissa, jotka hänen kohdallaan tarvitsevat kehittämistä (Pekkari 2009, 21).

Vuorovaikutuksessa nuori voi oppia tunnistamaan valmiuksiaan, oppimistarpeitaan ja lisätä itsetuntemustaan. Taitojen karttuessa ja itseohjautuvuuden lisääntyessä siirrytään itsenäisempään työskentelyyn, joskin oleelliselta vaikuttaisi ohjaajan tuki edelleen tarvittaessa. Itseohjautuvuuden mahdollistuminen edellyttää, että nuoren täytyy ottaa vastuuta ja ohjaajan täytyy puolestaan luottaa perehdytettävään. Alkuvaiheessa perehdytettävä voi tarvita hyvinkin paljon tukea ja tietoa, mutta perehdyttämisen edetessä perehtyjän itseohjautuvuus ja oma vastuu perehdyttämisestä lisääntyy (Kupias & Peltola 2009, 139). Alkuvaiheen havainnoinnin lisäksi olisi ohjaajan hyvä nähdä nuoren työskentelyä myös perehdytyksen loppuvaiheessa. Tällöin ohjaajan on mahdollista antaa henkilökohtaista ja oppimista edistävää palautetta.

10.1.3 Oppimisilmapiiri

Tämän opinnäytetyön mukaan näyttäisi, että yksi nuorten hyvään oppimista edistävän perehdyttämistä tekijä on luottamuksellinen ilmapiiri. Perehdyttäjällä on suuri vastuu nuoren työntekijän perehdytyksen onnistumisesta, esimerkiksi luottamuksellisen ja

turvallisen ilmapiirin syntymisestä. Aiemmin on jo havaittu, että informaalissa oppimisessa ohjaajalla ja oppijalla on usein luottamuksellinen suhde ja ohjaaja tukee, opastaa ja ohjaa kriittiseenkin reflektioon sekä auttaa oppijaa tunnistamaan oppimisen. (Sinisalo-Juha 2011, 17.)

Luottamuksellisuus motivoi ja tällaisessa ilmapiirissä kahdensuuntainen vuorovaikutus perehdytys ja palautteen antaminen mahdollistuvat. Luottamuksellisen ja kannustavan ilmapiirin sekä tasa-arvoisen vuorovaikutuksen merkityksen katsottiin tämän työn mukaan olevan siinä, että nuori voi rohkaistua ilmaisemaan ajatuksia ja toiveita avoimesti ja hän kasvaa aktiiviseksi toimijaksi ja itseohjautuvaksi työntekijäksi. Opinnäytetyön mukaan hyvä nuorten perehdyttäminen on kahdensuuntaista, myös nuori voi ilmaista mielipiteitään ja odotuksiaan ja myös perehdyttäjä voi oppia nuorelta. Työssä selvisi, että nuori voi rohkaistua ottamaan vastaan asteittain haasteellisempia tehtäviä ja työskennellä itsenäisesti, jos hän voi luottaa saavansa tarvittaessa tukea ja ohjausta perehdyttäjältä.

10.1.4 Kokonaiskuva

Opinnäytetyössä tuli esiin, että nuorten perehdyttämisessä olisi hyvä käyttää erilaisia malleja tiedon jäsentelemiseksi ja kokonaisuuksien hahmottamisen helpottamiseksi. Esimerkiksi itse perehdyttämistä, organisaatiota tai työskentelyä voidaan tarkastella niistä laadittujen mallien avulla. Kun nuori työntekijä oppii hallitsemaan kokonaisuuksia, hän ei tarvitse ohjausta jokaisen työvaiheen jälkeen. Tällainen hahmottaminen auttaa ja nopeuttaa oppimista ja tiedon jäsentelemistä (Kupias & Peltola 2009, 131). Kun nuori oppii hallitsemaan kokonaisuuksia, hänen itseohjautuvuutensa lisääntyy ja hän kykenee ratkaisemaan siihen liittyviä ongelmia itsenäisemmin. Tehtävien hallitsemisen kautta työtyytyväisyys lisääntyy. Tehtäväkokonaisuuksien tulee olla riittävän haastavia, mutta ei liian vaikeita, jotta motivaatio säilyy.

Hiearkisissa työorganisaatioissa työtehtävät on jaettu pieniin palasiin ja rajallisiin työrooleihin ja tästä vielä osittain nykyinenkin sukupolvi pitää kiinni. Tänä päivänä työntekijän tulee ymmärtää yksinkertaisenkin tehtävän merkitys kokonaisuuden kannalta työyhteisössä. Ajattelu on muuttumassa yleisemmin holistiseen suuntaan. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 50.)

10.1.5 Palaute

Opinnäytetyön mukaan hyvä aktiivista oppimista edistävä palaute on dialogista: vuorovaikutuksellista, kahdensuuntaista ja kasvokkain tapahtuvaa, rehellistä, kannustavaa ja tapahtuu luottamuksellisessa ilmapiirissä. Palautteen tulisi olla rakentavaa, yksilöllistä ja asiakaslähtöistä. Tutkimuksessa tuli ilmi sanallisen palautteen merkityksellisyys. Kahdensuuntaisen palautteen avulla myös perehdyttäjät voi oppia. Tutkimuksen mukaan rehellinen, yksilöllinen palaute mahdollistuu vain, jos perehdyttäjät tietää ja näkee sekä lähtökohdan, että työssä edistymisen. Tällainen myös lisää perehdyttämistä, palautetta ja vuorovaikutusta.

Taitavan palautteen avulla ohjataan toimintaa ja palaute kuuluu turvalliseen ja kehittyvään työyhteisöön (Kupias & Peltola 2009). Samoin kuin tässä tutkimuksessa, myös Ristikankaan ja Ristikankaan (2010, 241–241), mielestä palaute tulisi mukauttaa perehdytettävän mukaan ja tämä edellyttää vastaanottajan erilaisuuden huomioimista. Hekin ovat sitä mieltä, että palaute keskittyy ratkaisuihin ja siitä tulee hyödyllistä, kun se on kannustavaa. juuri palaute mahdollistaa oppimisen. Palautteella voidaan motivoida, vahvistaa työntekijän itsetuntoa ja lisätä työhyvinvointia. (Kupias, Peltola & Saloranta 2011, 21.) Pekkarin (209, 111) mukaan palautetta tarvitaan oppimiseen erityisesti silloin, kun perehtyjä on aloittelija, sillä sen avulla metakognitiiviset taidot kehittyvät.

10.1.6 Motivaatio

Kaikki hyvää oppimista edistävän perehdyttämisen tekijät lisäävät myös nuoren työmotivaatiota. Tuloksien perusteella muodostetussa nuorten työntekijöiden aktiivista oppimista esittävässä kuviossa 4 motivointi ei ole erillisenä osa-alueena (vrt. kuvio 3), vaan se on kuvattu muiden osatekijöiden taustalla. Kaikkien muiden nuorten työntekijöiden aktiivista oppimista edistävien osa-alueiden toteutuminen motivoi. Perehdyttäjät kiinnittäessä huomiota vuorovaikutukseen, ilmapiiriin, oppimistarpeisiin, kokonaiskuvan hahmottamiseen tai palautteeseen lisää tai ylläpitää nuoren motivaatiota.

Kun aihe koetaan omakohtaiseksi ja oppimistarpeet huomioidaan, se kiinnostaa nuorta enemmän. Tässä tutkimuksessa selvisi, että perehdyttämisen räätälöiminen ja nuoren omien oppimistarpeiden huomioiminen oli motivoitumisen kannalta tärkeää. Ihmisiä motivoivat erilaiset asiat ja ihminen on toimiva subjekti (Kotiranta & Virkki 2011, 122–124).

10.2 Perehdytyksen lisääminen

Tutkimuksessa saadut hyvän nuorten työntekijöiden perehdyttämisen dialogiset elementit itsessään näyttäisivät lisäävän perehdyttämistä ja palautteen antamista. Lisäksi nuoren työskentelyn seuraaminen perehdyttämisen alussa ja loppuvaiheessa mahdollistaa todenmukaisen, asiakaslähtöisen ja oppimista edistävän perehdyttämisen palautteen antamisen. Tutkimuksen mukaan rehellinen, yksilöllinen ja kasvua tukeva palaute mahdollistuu vain, jos perehdyttäjä keskustelujen lisäksi tietää ja näkee sekä lähtökohdan, että työssä edistymisen. Tällainen myös lisää perehdyttämistä, palautetta ja vuorovaikutusta. Myös vertaisryhmien muodostamisella voitaisiin lisätä perehtymistä.

10.3 Johtopäätökset

Johtopäätöksiksi saatiin, että hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisten työelämäkokemusten aikana on nuoren aktiivista oppimista edistävää. Hyvä perehdyttäminen sisältää ohjaajan ja nuorten, mutta myös nuorten perehdytettävien välistä dialogisuutta. Nuorten työntekijöiden perehdyttämistä ja palautetta lisäävät dialogisuus nuoren ja ohjaajan välillä, sekä niin sanottu vierihoidtoperehdyttäminen perehdyttämisprosessin alussa ja lopussa.

Aktiivista oppimista edistävällä dialogisella perehdyttämisellä edistetään nuorten metakognitiivisten taitojen kehittymistä. Nämä ovat taitoja, joita tänä päivänä työntekijöiltä odotetaan. Tällaista perehdyttämisen yleis- ja perusosaamisen taitoja (kuvio 2) tarvitaan kaikissa työtehtävissä, kaikilla aloilla ja organisaatioissa (Kupias & Peltola 2009, 91–93). Metakognitiivisia taitoja eli metataitoja ovat muun muassa ajattelu-, päätöksenteko-, suunnittelu-, vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Niillä on

merkitys ihmisen itseohjautuvuuden kehittymiselle ja voimaantumiselle. (Pekkari 2009, 139, 65.) Tutkimuksen perusteella on tehty kuvio nuorten työntekijöiden perehdyttämisen osa-alueista, jossa näkyy yleis- ja perusosaamisen painotus (liite 7).

Paras tapa oppia on kasvaa dialogikulttuurissa mahdollisimman nopeasti itseohjautuvaksi. Tämä kehittää myös sisäistä voiman tunnetta eli voimaannuttaa työntekijöitä ja he uskovat kykenevänsä tekemään jotain merkittävää yhdessä. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 197–198.) Informaaliin oppimisen kuuluu strukturoimattomat tilanteet ja dialogi (Sinisalo-Juha 2011, 19).

Perehdyttäminen ei ole pelkästään dialogista. Se kulkee rinnakkain erityisesti perehdyttämisen alkuvaiheessa tarvittavan sopeuttavan perehdyttämisen kanssa ja niiden painotus vaihtelee tilanteesta riippuen. (Kupias & Peltola 2009, 29–30, 88.) Perehdyttäjän ja nuoren välisiin kohtaamisiin aina rekrytoinnista palautekeskusteluun näyttäisi työn mukaan olevan hyvä kuitenkin sisällyttää dialoginen asenne. Kohtaamiset ovat nuorelle tärkeitä ja vuorovaikutustilanteissa on mahdollisuus lisätä motivaatiota.

Käytettävissä olevat resurssit raamittavat perehdyttämistä (Kupias & Peltola 2009, 45). Jos nuoren työntekijän perehdyttämisen alkuun panostetaan varaamalla siihen aikaan, se antaa perehdytykseen annetun ajan pian takaisin nuoren itseohjautuvuuden lisääntyessä nopeammin. Tämä edellyttää sekä että organisaation, että ohjaajien resursseja. Dialogikulttuuri ei ole tuote, jonka voi ostaa Heikkilä ja Heikkilä (2001, 198). Heikkilä ja Heikkilä (2001, 199) mukaan suomalaisissa työyhteisöissä dialogi hyväksytään parhaiten välineeksi, jonka avulla voidaan saada jotain työyhteisön arvostamia tuloksia. Kun dialogin edut oivalletaan, sitä voidaan soveltaa missä tahansa organisaation kohtaamistilanteissa (Heikkilä & Heikkilä 2001, 196). Dialogisuus on ennen kaikkea tapa toimia ja kohdata toinen toisensa (Vilén, Leppämäki & Ekström 2002, 86).

11 Pohdinta

11.1 Työn eettisyys ja luotettavuus

Ryhmätoimintaan osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Vapaaehtoisia etsittäessä kerrottiin tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta. Ryhmähaastatteluissa mukana oleville kerrottiin työskentelyn etenemisestä, dokumentoinnista ja säilyttämisestä sekä julkaisusta. Ryhmähaastatteluissa mukana olleet täyttivät suostumuksen haastatteluun ja alle 18-vuotiailta edellytettiin myös huoltajan allekirjoitus. Haastattelut nauhoitettiin sillä ehdolla, että kaikki osallistujat siihen suostuivat. Kerättyä tietoa käsiteltiin luottamuksellisesti ja anonymiteetti säilyi. Yksittäiset paikkakunnat, vastaajat tai vastaukset eivät tule esille työssä.

Haastateltaville kerrottiin, että he ovat aiheen asiantuntijoita, heidän kokemuksensa ja ajatuksensa olivat kiinnostuksen kohteena. Heidän omia näkemyksiä kunnioitettiin ja korostettiin, että oikeita tai vääriä mielipiteitä ei ollut. Ryhmähaastatteluissa nuoria ja ohjaajia kohdeltiin tasa-arvoisesti. Nuorille haluttiin antaa mahdollisuus osallisuuden kokemukseen ja nostettiin heidät toimijoiksi ohjaajien rinnalle. Kaikkien osallistujien kokemukset ja näkemykset olivat yhtä arvokkaita. Lähinnä avointa haastattelua muistuttavissa ryhmätilanteissa haastateltavat saivat keskustella vapaasti ja tuoda ohjailematta esille omia näkemyksiään. Aihealueet olivat minulle ennestään vieraita. On mahdollista, että ryhmähaastatteluihin osallistuivat sellaiset henkilöt, jotka ovat aihealueesta kiinnostuneita.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata tulosten toistettavuutta eli reliaabeliusta arvioimalla. Reliaabelius arvioi tulosten pysyvyyttä ja kuinka hyvin tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2008, 226.) Opinnäytetyöhön tehdyissä ryhmähaastatteluissa nousi samankaltaisia aiheita kuin Nuoret ja työelämä 2012 - loppuraportissa ja Nuorten ääni kuuluviin -kyselyssä ja tämä lisänee tutkimuksen luotettavuutta. Laadullinen tutkimus ja erityisesti haastattelut tuottavat kuitenkin aina subjektiivista sekä aikaan että paikkaan sidonnaista tietoa, joten reliaabelius ei ole tällöin sopivin tapa tarkastella luotettavuutta. Myöskään tutkimusongelman asettelu ei ollut samanlainen, joten tuloksia ei voisi suoraan verrata toisiinsa. Saatu aineisto on osallistujien subjektiivista ja kokemuseräistä tietoa, eikä sitä näin ollen voi yleistää.

Validius kuvaa tutkimusmenetelmän ja tutkimuskohteen yhteensopivuutta, menetelmän kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Se merkitsee kuvauksien, selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. (Hirsjärvi ym. 2008, 226–227.) Laadullinen tutkimus on sopiva silloin, kun halutaan tietoa uudesta ilmiöstä ja pyritään tutkimaan kohdetta kokonaisvaltaisesti. Haastattelu sopii menetelmäksi tilanteessa, jossa haastateltavat nähdään aktiivisina, merkityksiä luovina subjekteina. Haastattelu on tarkoituksenmukainen menetelmä myös silloin, kun tarkastellaan vain vähän kartoitettua aluetta. (Hirsjärvi ym. 2009, 138, 161, 205.) Ryhmähaastattelu sopi opinnäytetyöhön, jossa haluttiin tutkia osallistujien näkemyksiä ja yhteistä ideointia.

Aineistoa tarkastellaan tietyssä tilanteessa tuotettuna puheena. Kun siitä tehdään päätelmiä, tulisi niitä aina tarkastella tietyn tyyppisenä vuorovaikutustilanteena eikä väittäminä, jotka on irrotettu kontekstistaan. (Alasuutari 155–156.) Alasuutari (2011, 153) mukaan ryhmäkeskusteluja vierastetaan, koska ajatellaan, että omista asioista olisi hankala keskustella ja keskustelu jäisi pelkäksi myönnyttelyksi auktoriteettisuhteiden vuoksi. Tässä työssä osallistujat eivät olleet kaikki samoista jäsenyhdistyksistä tai edes tunteneet toisiaan, joten lienee todennäköisempää, ettei tällaista muodollista valta-asema-asettelua ollut keskustelua kahlitsemassa. Havaintojen mukaan nuorten osallistuminen oli aktiivista ja tasaveroista ohjaajien kanssa. Aineisto on syntynyt nuorisotyön muotona tapahtuvaa työllistämistä tarkastellessa ja eri kontekstista kerätty tieto nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä voisi olla hyvinkin erilaista. Grönfors (1982, Tuomen & Sarajärven 2009, 105 mukaan) puhuu kontekstianalyysistä yhdistettynä sisällönanalyysiin.

Raportointi on pyritty tekemään asianmukaisesti ja hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Työskentelyn eteneminen ja siinä tehdyt valinnat on kuvailtu ja pyritty perustelemaan. Työskentelyssä on pyritty objektiivisuuteen tiedostamalla subjektiivisuus (Eskola & Suoranta 2008, 17). Käytetyt termit on pyritty määrittelemään ja argumentoimaan kaikissa työn vaiheissa tehdyt ratkaisut. Lähteet on merkitty sekä etsitty mahdollisimman uusia lähdeteoksia ja uusimpia painoksia. Työssä oli välttämätöntä käyttää muitakin kuin sosiaalialan kirjallisuutta. Näiden teosten käyttämisessä on pyritty käyttämään harkintaa ja lähdekritiikkiä (ks. Hirsjärvi ym. 2009, 113–114) ja käyttämään teoksia vain opinnäytetyöhön soveltuvien osien. Muiden alojen kirjallisuuden käyttäminen saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta, koska ne eivät ole sosiaalialan kirjallisuutta. Tämä saattoi kuitenkin avata puolestaan uusia näkökulmia käsiteltyyn aiheeseen ja selvittää ilmiöiden taustoja monipuolisemmin.

Otannan riittävyyden arviointi on haasteellista. Otos on pieni, mutta se lienee ollut riittävä tuomaan esille kohderyhmän ajatuksia. Aineiston keräämisessä tapahtuu saturaatiota silloin, kun haastatteluissa alkavat samat asiat toistua (Hirsjärvi 2009, 182). Kahden ryhmähaastattelun perusteella saadun aineiston samankaltaisuuksia tarkasteltaessa ei kuitenkaan voida vielä puhua kylläntymisestä. Aineisto on toimeksiantajaa varten, tiedonantajien subjektiivista tietoa ja ideointia kokemusten pohjalta. Aineistoa tulkittiin ymmärtäen, että tutkittava alue on ainutlaatuinen eikä tuloksia voi laajasta lähtökohtaisesta pohdinnasta huolimatta yleistää.

11.2 Työn toteutus ja siinä tehtyjen valintojen arviointia

Hirsjärvi ym. (2009, 129–131) muistuttavat, että myös empiirisessä tutkimuksessa on aina mukana lukuisia piileviä oletuksia, joita kutsutaan taustasitoumuksiksi tai filosofisiksi perusoletuksiksi. Tämä on tärkeää tutkimustyötä aloittelevien tiedostaa, sillä niiden pohjalta tutkimuksellisille ratkaisuille löytyy perusteita. (Hirsjärvi ym. (2009, 129–131.)

Tutkimuskohde on pyritty sijoittamaan yhteiskunnalliseen yhteyteen (Eskola & Suoranta 2008, 18), laajempaan kokonaisuuteen (Hirsjärvi ym. 2009, 257) työelämän kontekstiin. Hirsjärven ym. (2009, 181) mukaan laadullinen tutkimus alkaakin usein siitä, että tutkija pyrkii kartoittamaan kentän, jolla toimii. Pyrin viitekehyksessä tarkastelemaan aihepiiriä yhteiskuntaa, nuorisotyötä sekä nuorta työntekijää ajatellen. Sosiaaliala on monitieteinen. Pihlajan (2003, 113) mukaan kasvatustiede on integroiva tiede, ja sen parissa voi joutua hahmottelemaan laajasti monenlaisia kulttuurisia ja yhteiskunnallisia ilmiöitä. Sosiologia ja psykologia ovat kasvatustieteen tukitieteitä. Pihlaja (2003, 114) pitää tärkeimpänä syynä kasvatustieteen kiehtovuuteen juuri sitä, että se parissa joutuu kurkottelemaan monille tiedon aloille, sellaisillekin alueille, jotka eivät ensimmäisenä tule mieleen pohdittaessa muun muassa kasvatukseen ja oppimiseen liittyviä ilmiöitä.

Hoikkala ja Sell (2008, 7) ovat todenneet, että Suomessa ei ole selkeää nuorisotutkimuksen perinnettä, eivätkä nuorisotyön teoriat ole kiteytyneitä. Koska nuorisotyö ei ole oma vakiintunut tieteenalansa, viitekehyksen rakentamiseen käytin myös kasvatustieteen, henkilöstöhallinnon, työhyvinvoinnin, liiketalouden, sosiologian ja johtamisen teoriaa.

Nuorisotyön olisi hyvä kehittyä siten, että nuoret itse voisivat olla aktiivisia jäseniä. Tällöin nuoret oppivat elämään yhdessä yhä monimuotoisemmassa maailmassa. (Nuorisotutkimusseura 2013.) Tämän tavoitteen vuoksi nuoret on nostettu työssä aktiivisiksi toimijoiksi ja tasa-arvoisiksi ohjaajien rinnalle. Työssä tehtiin näkyväksi nuorten työntekijöiden ja ohjaajien, perehdytettävien ja perehdyttäjien näkemystä käsitellystä aiheesta. Osallistujat tarkastelivat aihepiiriä omien kokemusten ja niiden pohjalta syntyneiden käsityksien valossa sekä yhdessä ideoiden. Nuorisotyön näkökulmassa tulee kuulua nuorten ääni.

Tässä tapauksessa nuorten työllistäminen ja siihen kuuluva perehdyttäminen tapahtuvat nuorisotyön suojassa ja perehdyttäjien tehtävänä on nuorten kasvun ja kehityksen tukeminen. Ohjaajien näkemyksistä ja nuorten näkemyksistä syntyi keskustelujen kautta tutkimusmateriaali. Osapuolten kehittäessä toimintaa yhdessä, se voi edistää sitoutumista. Yhteisöillä ja yksilöillä on paljon osaamista tiedossaan, joten tietoa ei aina tarvitse tuoda ulkopuolisilta asiantuntijoilta. (Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil 2012, 9.) Heinonen ja Kapanen (2012, 65) ovat sitä mieltä, että nuorten hyvinvoinnin seuraamiseksi, kehittämiseksi ja edistämiseksi tarvitaan tilastotiedon lisäksi subjektiivista kokemustietoa sekä hiljaista tietoa. Hiljaista tietoa on vaikea ilmaista ja jakaa, koska se on kytkeytynyt ihmisten kokemukseen, toimintaan, tunteisiin ja arvoihin (Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil 2012, 9).

Näkyväksi nostettu tieto, joka tuodaan vuoropuheluun eri toimijoiden kesken antaa perusteen kehittämistyölle saadun tiedon valossa (Heinonen & Kapanen 2012, 66). Jos tietoa tarkastellaan dialogisesta näkökulmasta, asiantuntemus on enemmänkin henkilöiden välissä, kuin kenenkään asiantuntijan sisällä. Osaaminen on henkilökohtaista, mutta myös yhdessä koettuun ja koettuun perustuvaa. (Mönkkönen & Roos 2009, 65.) Nuoret ja ohjaajat osallistuivat yhdessä ryhmähaastatteluihin ja aiheesta muotoutui käsitys, jonka oletetaan olevan enemmän kuin molempien ryhmien erilliset näkemykset. Laadullista tutkimusta Hirsjärvi ym. (2008, 161) ovat kuvanneet väripalettina, josta jokainen tutkija voi sekoittaa värit omalla tavallaan.

Nuorten aktiivinen osallistuminen ja tasavertaisuus ryhmähaastattelutilanteissa olivat yllättävää. Nuorten kokemukset, haasteet ja onnistumiset lasten ohjaamisesta ja palautteen antamisesta toivat syvyyttä keskusteluun ja nuorten asiantuntijuus ja

toimijuus korostui. Ryhmähaastatteluissa ohjaajat asettuivat myös nuoren asemaan ja pohtivat ohjausta myös perehdytettävän näkökulmasta. Heillä on näkemyksiä nuorten työntekijöiden perehdyttämisestä, mutta myös omakohtaisia kokemuksia perehdytettävänä olemisesta.

Haastattelurunko tiivistyi oletetun perehdyttämisjärjestyksen mukaiseksi avainsanalistiksi ja haastattelutilanteet vastasivat lähinnä avointa haastattelua. Tarkoituksena oli, että ryhmän jäsenet keskustelisivat mahdollisimman paljon keskenään ilman ohjausta. Tämä antoi enemmän tilaa osallistujien keskinäiselle vuorovaikutukselle ja mahdollisti siirtymisen tarkkailijaksi ja vain tarpeen vaatiessa keskustelun ohjailijaksi. Oletan, että jos olisin laatinut teemahaastattelurungon teorian pohjalta, ei haastattelumateriaaleista olisi tullut yhtä moniulotteista ja runsasta. Nyt haastateltavat saivat vapaasti tuoda esille näkemyksiään, pohtia ja ideoida yhdessä ja heidän asiantuntijuutensa korostui. Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil (2012, 9) toteavat, että tällainen tiedon jakaminen ja saaminen on haasteellista ja vaatii turvallista tilaa, dialogisia menetelmiä ja olosuhteet, joissa voidaan puhua avoimesti. Pohdin, voisiko keskustelua ryhmätilanteissa tarkastellakin eräänlaisena aineiston analyysin vaiheena. Haastateltavien tarkastellessa aihetta tuli esille rinnakkaisia näkemyksiä ja keskustelun edetessä aiheen informaatio tiivistyi eräänlaiseksi johtopäätökseksi.

Opinnäytetyöprosessi oli monivaiheinen ja mielenkiintoinen. Työskentely alkoi syksyllä 2012 nuorille nivelvaiheen työmahdollisuuksia tarjoavan, kielteiseen rahoituspäätökseen kariutuneen projektin parissa. Helmikuussa 2013 käynnistyi ensin perehdytysmateriaaliin keskittynyt toiminnallinen työ ja lopulta huhtikuussa 2013 tämä laadullinen tutkimus. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotosta varten kerätty aineisto oli ajatuksia herättävä ja kiinnostava. Kyseisen työn raportoinnin loppuvaiheessa pohdin, olisiko oleellisempaa ja toimeksiantajan kannalta tärkeämpää analysoida aineistoa tarkemmin ajattelematta tuotosta. Tätä pohdintaa puolsi myös ryhmähaastatteluista saadun tiedon perusteella muodostettu käsitys uudenlaisen ajattelun ja työotteen kehittämisen tärkeydestä nuorten työntekijöiden perehdyttämisessä. Laadullisessa tutkimuksessa nuorten ja ohjaajien näkemykset pääsevät paremmin esiin. Työskentely oli prosessin ajan saman aihepiirin alueella, vaikkakin eri näkökulmista. Aihepiiri on mielestäni ajankohtainen ja tärkeä. Aihepiirin valinta voi tapahtua tekijän aloitteesta (Hirsjärvi ym. 2009, 133). Tutkittava ilmiö pysyi samana, vaikka aihetta muutettiin ja

rajattiin eri näkökulmista. Hirsjärvi ym. (2008, 14, 63) toteavatkin, että tutkimus ei etene useinkaan suoraviivaisesti.

Prosessin oppimispolku oli mutkainen, mutta uskon sen omalta osaltaan tämänkin vuoksi olleen opettavainen. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2008, 14) toteavatkin, että erityisesti laadullinen tutkimus on luonteeltaan prosessi, joka ohjaa harkitsemaan aina uudestaan tehtyjä valintoja. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma parhaillaan elää prosessin kuluessa (Hirsjärvi ym 2008, 160). Kaiken kaikkiaan koen, että työstä tuli omanäköisensä ja toivon, että siitä välittyisi myös se ilo ja tekemisen palo, joka tähän haasteista huolimatta liittyi.

11.3 Työn tavoitteiden toteutuminen ja ammatillinen kasvu

Tiedon keräämiseksi suunnitellut kaksi ryhmähaastattelua saatiin järjestettyä, joskaan ei aivan tavoitellussa kokoonpanossa. Ryhmähaastatteluaineistosta saatiin opinnäytetyön tehtävän mukaisesti vastauksia asetettuihin kysymyksiin ja tuotettiin tietoa. Työssä tehtiin näkyväksi osallistujien subjektiivisia kokemuksia ja työelämätietoa sekä keskustelujen pohjalta syntyneitä ajatuksia ja kehittämisideoita. Haastatteluista saadun informaation nostamisen keskiöön mahdollistui luopumalla alkuperäisestä opinnäytetyön ideasta.

Lähtökohtana opinnäytetyöskentelyssä oli ammattitaidon monipuolistaminen ja itsensä kehittäminen. Työskentelyssä karttui tietoa itselle tuntemattomasta asiakasryhmästä sekä aihetta ympäröivistä ilmiöistä eri näkökulmista. Mielenkiinto heräsi myös työhyvinvoinnin aihepiiriä kohtaan, jota opinnäytetyö sivusi perehdyttämisen kautta. Pidin työskentelystä tutkimisen ja kehittämisen opiskelun parissa. Kipinä työskentelyyn säilyi koko prosessin ajan. Aihepiirin kokeminen merkitykselliseksi ja ajankohtaiseksi säilytti motivaation ja oppimisen ilon.

Eri alojen kirjallisuuden yhdistäminen sosiaalialan työhön avasi uusia näkökulmia myös ajatteluun. Teoriat ja niiden pohjalta syntyneet ajatukset mahdollistavat olemassa olevien rakenteiden ja toimintamallien pohdinnan ja kyseenalaistamisen. Pihlaja (2003, 153) on sitä mieltä, että tiedon tarve tai motiivi etsiä uutta tietoa syntyy tiedon työstämisen ja rakentelemisen konstruktiivisesta prosessista.

Opinnäytetyön tekeminen laajensi perspektiiviä kasvatuksen ja opetuksen vaateiden ja yhteiskunnallisen muutoksen välisen yhteyden pohdintaan. Elinikäisen oppimisen, mutta myös oppimaan oppimisen polku alkaa lapsuudesta jatkuen nuoruusiän kautta työelämään ja siitä eteenpäin. Tiedon ja sivistyksen lisäksi tulee taitoja vahvistaa monipuolisesti oivaltamista, luovuutta ja oppimisen iloa vahvistamalla ja perustana tälle on kasvatusta aktiiviseen kansalaisuuteen. (Elinikäisen oppimisen neuvoston 2010.)

Vuorovaikutus eri tahojen kanssa oli antoisaa ja erityisesti toimeksiantajan edustajan kanssa käydyt keskustelut työskentelyn alkuvaiheessa olivat mielenkiintoisia. Työskentely opinnäytetyöprosessin aikana oli lopulta yksinäistä, joten teoriasta muodostui kiinnostava ja innoittava keskustelukumppani. Opinnäytetyöprosessin aikana dialogin rakentaminen teorian, haastattelutulosten ja oman ajattelun välille oli innostavaa. Reflektointi synnytti myös konkreettisia toiminnan muutoksia ja tämän pohjalta esimerkiksi vaihdoin toiminnallisen opinnäytetyön laadulliseksi tutkimukseksi. Työskentelyn aikana joutui tarkastelemaan myös omia asenteita ja ennakkokäsityksiä käsiteltävistä aiheista. Esimerkiksi epäily, että kaikki nuoret eivät rohkaistuisi ryhmähaastatteluissa osallistumaan keskusteluun, osoittautui turhaksi. Heittäytymällä epämiellyttävälle opinnäytetyöprosessin aikana uusien haasteiden pariin ja välttelemällä työskentelyssä helppoja ratkaisuja halusin oppia. Toivon myös kyenneeni vahvistamaan ja monipuolistamaan prosessin aikana sekä ammatillisia, että henkilökohtaisia valmiuksiani asiakkaan rinnalla kulkemiseen ja tukemiseen riippumatta siitä, mikä asiakasryhmän tai aihepiirin parissa työskentelen.

Opinnäytetyön raportointi tapahtui vaihtelevassa rytmissä. Toiminnallisen työn käynnistämien ja raportoinnin aloittaminen keväällä 2013 sisälsi kaksi kuukautta intensiivistä työskentelyä. Tämän jälkeen työskentely tapahtui pienissä pätkissä lukuun ottamatta muutamaa viikon mittaista työskentelyrupeamaa. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2008, 58) ovat sitä mieltä, että varsinaisen kirjoittamiseen pitäisi saada pitkäjänteisiä rupeamia ja tätä jäin työskentelyssä kaipaamaan. Toimeksiantajan edustaja piti työtä tärkeänä ja ajankohtaisena (Kuokkanen 2013). Kannustus ja luottamus siivittivät omalta osaltaan työn tekemistä.

Mielenkiintoinen aihepiiri yhdistettynä monialaiseen teoriakirjallisuuteen sekä satunnaisesti kirjoittamishetkiin kasvattivat työn pituutta. Teksti vaati useaan otteeseen tiivistämistä. Koska työ lepäsi työskentelyn välissä useita kuukausia ja pisimmillään aina puoli vuotta, vaati se uudelleen aihepiiriin ja aiempaan työskentelyyn paneutumista. Näiden

tekijöiden vuoksi ja myös, koska aihepiiriä ei ole ilmeisesti käsitelty, eikä aiemmista tutkimuksista tai teorioista ollut tukea, pelkäsin työstä syntyvän pirstalemaisen. Pihlajan (2003, 114) ajatusten mukaisesti pyrin kuitenkin pitämään koko ajan mielessä ongelman, jonka ratkaisemiseksi työskentelin etsien tietoa, jäsennyksiä ja näkökulmia. Toivon, että työskentely antoi tiedon murusten kokoamisen sijaan harjaannusta myös omien metataitojen harjaannuttamiseen. Positiivista pitkissä tauoissa puolestaan oli se, että aiheeseen sai etäisyyttä. Tällä on lopulta saattanut olla positiivinen vaikutus työskentelyyn. Alasuutari (2011, 44) vertaa tutkimuksen tekemistä arvoituksen ratkaisemiseen. Työn valmistuttua tuntui kuitenkin jäävän enemmän elämään uusia kysymyksiä kuin vastauksia.

11.4 Työn hyödynnettävyys ja merkitys toimeksiantajalle

Toimeksiantaja voi käyttää opinnäytetyön tuloksia jäsenyhdistysten toimintaan liittyvän perehdyttämisen kehittämiseen ja kiinnittää huomiota nuorten työntekijöiden perehdyttämisen erityisyyteen, tarpeisiin ja ajan haasteisiin. Järjestön ja ohjaajien työn merkityksellisyys tulee näkyväksi. 4H-järjestön toiminta koululaisten työllistämässä ja työelämävalmiuksien harjaannuttamisessa vastaa laajemmassa keskustelussa käsiteltyyn informaalin oppimisen tarpeeseen formaalin koulutyön rinnalla.

Selvityksen pohjalta toimeksiantajalla on mahdollisuus suunnitella konkreettisia toimia perehdytyksen kehittämiseksi. Kehittämisen tavoitteeksi voidaan ottaa esimerkiksi pyrkimys kehittää dialogista perehdyttämistä. Tavoitteeksi voidaan ottaa asiakaslähtöisen perehdyttämisen kehittäminen sekä samalla pyrkimys tasalaatuisen perehdyttämisprosessiin jäsenyhdistyksissä.

Opinnäytetyö vastaa omalta osaltaan toimeksiantajan tavoitteisiin nuorisotyön kehittämiseksi, tukea nuorten kasvua ja kehitystä, ja työssään vastata ajan haasteisiin sekä muuttuvan yhteiskunnan tarpeisiin (Suomen 4H-järjestö 2013). Perehdyttäminen ja perehtyminen ovat työhyvinvointia lisääviä työelämätaitoja, joiden merkitys korostuu tulevaisuuden työelämässä enenevässä määrin.

11.5. Jatkokehitysideat ja tulevaisuuden haasteita

Johtopäätöksien mukaan näyttää siltä, että hyvä nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ensimmäisissä työelämäkontakteissa on dialogista ja painopiste on yleisperehdyttämisessä. Tärkeäksi nousivat muun muassa vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot. Haasteeksi nousee, kuinka tällaisia taitoja voidaan mitata.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia nuorten työntekijöiden perehdyttämisen arviointimenetelmiä, esimerkiksi dialogisen perehdyttämisen vaikutuksia nuorten työelämävalmiuksien kehittymiseen. Myös nuorisotyön ohjaajien valmiuksia dialogiseen perehdyttämiseen voisi tarkastella.

Näkisin myös tärkeäksi tarkastella laajemmin nuorten, vielä koulumaailmassa olevien ja työelämää tutustuvien työntekijöiden perehdyttämistä TET-jaksoilla, ensimmäisissä kesätoissa, työharjoitteluissa tai -kokeiluissa tulevaisuuden työelämävalmiuksien kehittämisen ja motivoitumisen kannalta. Nämä tärkeät kohtaamiset ovat hyödyntämätöntä aluetta, jolla on paljon haasteita, mutta myös mahdollisuuksia nuorten kasvun tukemiseksi.

Nuoret siirtyvät formaalista koulumaailmasta informaaleja taitoja edellyttävää työelämään ilman, että olisivat saaneet harjaannuttaa näitä taitoja ennen työelämään siirtymistä. Ennen nivelvaiheita, siirtymisiä perusasteelta tai lukiolaisten ollessa kysymyksessä keskiasteelta, tulisi nuorilla olla jo mukanaan repullinen myönteisiä työelämäkontakteja. Joutuvathan he tekemään siinä vaiheessa tulevaa elämää varten suuria ammatinvalintaan liittyviä ratkaisujakin. Tänä päivänä he saattavat joutua tekemään näitä ratkaisuja eväinään muutamien päivien TET-kokemus ja niissä monesti yksittäisen työtehtävän tai -vaiheen suorittaminen. Tällainen työelämään tutustuminen ei anna todellista kuvaa kyseisestä alasta, organisaatiosta tai työelämässä vaadittavien valmiuksien harjaannuttamisesta. Yksin työskenteleminen vailla perehdytystä ja palautetta ei tutkimuksienkaan mukaan vastaa vielä tuossa vaiheessa, kaikesta huolimatta, innokkaasti työkokemuksia odottavan koululaisen odotuksia, vaan nuoret haluavat työnantajilta neuvoja, ohjausta ja todenmukaista tietoa työelämästä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012).

Nuoret koululaiset haluavat työelämäkontakteja (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012). Tässä vaiheessa tarvittaisiin motivaatiota yllä pitäviä toimenpiteitä, myönteisiä työelämäkokemuksia. Nuorisotyön informaali mentorointi yhdessä koulun formaalin opetuksen kanssa tukevat nuorten kokonaisvaltaista kasvua ja kehitystä. Järjestötyöstä voisi löytyä lisää vastauksia työelämävalmiuksien ja työelämäkontaktien tarjoamiseen koululaisille. Nuorten työelämätaitoja, metakognitiivisia taitoja, kannattaisi hajaannuttaa ja motivaatiota ylläpitää omalta osaltaan yhtenä laajempia ongelmia ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä.

Vaikuttaa siltä, että koulujärjestelmä ei välttämättä kykene riittävän nopeasti vastaamaan yhteiskunnallisiin muutosvaatimuksiin (Järvisen ym. 2002, 7) ja vastauksia nuorten työelämävalmiuksien kehittämiseen voisi etsiä koulu- ja työelämän rajapinnoilta. Nuoren siirryttyä työelämään, haasteet saattavat joidenkin kohdalla olla jo liian suuria, eivätkä yhteiskuntatutkimukseen kaltaiset mittavat toimenpiteet riitä turvaamaan nuoren työmotivaation kasvattamista. Informaalilla nuorisotyöllä on vahvuutena kasvatuksellinen näkemys ja asenne ja sieltä voisi löytyä koulutyön ja työelämän yhteistyöhön hyvinkin erilaisia mahdollisuuksia. Erityisesti järjestötyön vahvuuksina on nopeampi reagoitokyky ja joustavuus verrattuna kunnalliseen nuorisotyöhön. Esimerkiksi jo nyt 4H:n tarjoamat työllistymismahdollisuudet ja kurssit nuorille ovat tästä hyviä esimerkkejä.

Yhteiskunnan muuttumista voi tarkastella myös kasvatuksen perspektiivistä (Pihlaja 2003,182). Kasvatus sisältä aina poliittisia elementtejä, sillä kaikki sen toimenpiteet ovat lähtökohtaisesti toimintaa yhteiskunnassa ja sillä on suunta (Kiilakoski 2008, 57, 59). Feiren (1996, 127, Kiilakosken 2008, 59 mukaan) mielestä kasvatuksen tulee aina lähteä kasvatettavan kokemasta maailmasta ja hänen identiteetistään, vaikka sillä onkin poliittinen luonne. Muutokset työelämässä ja nuorten asenteet työtä kohtaan liittyvät toisiinsa. Yhteiskunnan nopeat muutokset ja niiden aiheuttamat muutospaineet haastavat työyhteisöt tarkastelemaan toimintakulttuuriaan. Paras keino kiinnittää nuori yhteiskuntaan on työ. (Taloudellinen tiedotustoimisto 2012.) Huoltosuhteen heikentyessä yhtään nuorta ei olisi vara jättää työelämän ulkopuolelle. Työmarkkinoille siirtyvien nuorten ja työnantajien välillä avainsanana on luottamus ja nuorten työllisyyttä rakennetaan sukupolvien välisellä yhteistyöllä (Nuorisobarometri 2013, 65; Havu 2012, 24).

Ihminen ei ole sammio, joka täytetään, vaan liekki, joka sytytetään.

-tuntematon ajatteli-

Lähteet

- Alanko, T. 2013. Kehityspäällikkö. Suomen 4H-liitto. Puhelinkeskustelut 12.4. ja 15.4.2013.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Borgman, M. Packalen, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Elinikäisen oppimisen neuvosto. 2010. Elinikäinen oppiminen – mahdollisuus kasvuun ja työllisyyteen. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/elinikaosenoppimisenneuvosto/liitteet/ohjelmajulistus.pdf. 20.7.2014.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Havu, E. 2012. Opiskelija-asiamies, Akava. Nuorille on taattava oikeudenmukainen työelämä. Tutkimuskooste. Nuorista Suomessa. Tietoa nuorista, heidän asemastaan, elinoloistaan ja nuorisotyöstä 2012. Suomen nuorisoyhteistyö - Allianssi Oy. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/615/fid/1803>. 19.2.2014.
- Heikkilä, J. & Heikkilä K. 2001. Dialogi - Avain innovatiivisuuteen. Juva: WSOY.
- Heinonen, A. & Kapanen, A. 2012. Tiedon merkitys nuorisoalan kehittämisessä. Teoksessa Komonen, K., Suurpää, L. & Söderlund, M. (toim.). Kehittyvä nuorisotyö. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseuran Julkaisuja 128. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 64–78.
- Helve, H. 2011. Nuorisotutkimuksen kolmiossa. Teoksessa Paakkunainen, K. & Suurpää, L. (toim.). Nuorten poliittinen ohjaus - strategista johtamista, kentän kasvavaa yhteistyötä vai latistuvaa osallistumista. Nuorisotutkimusverkoston / Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 43. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/ohjaus.pdf>, 113–116. 1.7.2014.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hoikkala & Sell. 2008. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perusteet, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Häggman. 2012. Nuorisolaki muuttui - tulisiko työn muuttua? Sivistystoimentarkastaja. Tampere 5.10.2011. Varsinais-Suomen ELY-keskus. <http://www.slideshare.net/Haggman/nuorisolaki-muuttui-tulisiko-ty-n-muuttua#btnNext>. 4.12.2012.
- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Joensuun 4H-yhdistys ry. 2013. Organisaatiouudistus. <http://joensuu.4h.fi/?x103997=142972>. 22.2.2014.
- Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisöissä. Juva: WS Bookwell.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kalliomaa, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Helsinki: WSOYpro Oy.

- Karjalainen. 2013. Lorvailu tulee kalliiksi. Tärkein syy alisuorittamiseen on turhautuminen, väittää professori. 19.4.2013.
- Kauhanen, J. 2004. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Wsoy Oppimateriaalit Oy.
- Kiilakoski, T. 2008. Kasvu moneen suuntaan - kriittinen pedagogiikka ja nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 57–77.
- Kjelin, E & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Komonen, K. 2011. Nuorisotyön paikka nuorisopoliittisessa tietämisessä. Teoksessa Paakkunainen, K. & Suurpää, L. (toim.). Nuorten poliittinen ohjaus - strategista johtamista, kentän kasvavaa yhteistyötä vai latistuvaa osallistumista. Nuorisotutkimusverkoston / Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 43. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/ohjaus.pdf>, 117–119. 1.7.2014.
- Koskimies, M, Pyhäjoki, J. & Arnkil, T.E. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogiseen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Tampere: Juvenes Print - Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kotiranta T. & Virkki, T. 2011. Toimijuus ja sosiaalisen toiminnan teoria. Teoksessa Kotiranta, T., Niemi, P. & Haaki, R. Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus, 113–132.
- Koulutuksen tutkimuslaitos. 2012. <http://ktl.jyu.fi/ktl/pisa>. 14.12.2012.
- Kuntalaki 365/1995.
- Kuokkanen, K. 2013. Johtaja. Pohjois-Karjalan 4H-piiri. Puhelinkeskustelu 29.4.2013.
- Kupari, P., Sulkunen, S., Vettenranta, J. & Nissinen, K. 2012. Kansainväliset PIRLS- ja TIMMS- tutkimukset Suomessa. Koulutuksen tutkimuslaitos.
<http://ktl.jyu.fi/img/portal/23456/d107.pdf>. 28.7.2014.
- Kupias, P. Peltola, R. & Saloranta, P. 2011. Onnistu palautteessa. Juva: Bookwell Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Kuure, T. 2008. Nuorisopolitiikka Euroopan unionissa - aktiivista osallistumista vai nuorten hallinnointia? Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 373–386.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
- Laki yhteistoiminnasta 334/2007.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004.
- Leskelä, J. 2002. Motivaatiojohtaminen. Ihmistuntemuksen ja itsetuntemuksen kehittäminen matkalla kohti oppivaa organisaatiota. Hämeenlinna: Häme Polytechnic.
- Lipponen, A-H. 2012 Mitä tarkoittaa skeema oppimisessa?
<https://kyvyt.fi/artefact/file/download.php?file=228183&view>. 24.7.2014.
- Manka, M-L. 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Suomi: UNIPress.
- Nieminen, J. 2008. Vastavoiman hahmo - nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 21–43.
- Nikkilä, J. 2013. Avaimet työelämään. Oulu: Veltor Oy.

- Nuorisobarometri. 2013. Vaikuttava osa. http://www.tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2014/02/Nuorisobarometri_2013_lowres1.pdf. 26.2.2014.
- Nuorisolaki 72/2006.
- Nuorisotutkimusseura, 2009. Valton nuorisoasian neuvottelukunta & Simo Tuppurainen. Muistio nuorten työelämäasenteista sekä -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/tyoelamaasenteet.pdf>. 12.2.2013.
- Nuorisotutkimusseura. 2013a. Nuorisotyö kehittyy vinosti - minne jäivät nuoret? <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/ajankohtaista/kehittyva-nuorisotyö>. 12.2.2013.
- Nuorisotutkimusseura. 2013b. Nuorisotutkimusseuran toimintasuunnitelma 2013. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sites/default/files/kokousmateriaalit/NTS_Toimintasuunnitelma2013.pdf. 12.2.2013.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011a. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf. 22.2.2014.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2011b. Lukiokoulutuksen kehittäminen. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/lukiokoulutus/>. 23.7.2014.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014a. Nuorisolain uudistaminen. http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/vireilla_nuoriso/nuorisolaki/. 20.10.2014.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014b. Kiuru: Laajapohjainen hanke uudistamaan tulevaisuuden peruskoulua. <http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2014/02/perusopetus.html>. 22.7.2014.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014c. Nuorisojärjestöt. http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/nuorisojaerjestoet/?lang=fi. 20.10.2014.
- Pekkari, M. 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Pihlaja, J. 2003. Kiehtova kasvatustiede. Oppimisen ongelmia ja haasteita. Lahti: Soceda.
- Raitanen, M. 2005. Aikuistuminen. Uusi vaihe elämässä vai uusi elämä vaiheessa? Teoksessa Sankari, A. & Jyrkämä, J. (toim.). Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 187–224.
- Rantamaa, P. 2005. Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa Sankari, A. & Jyrkämä, J. (toim.). Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 49–95.
- Ristikangas, M-R & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. Juva: WS Bookwell Oy.
- Saarikivi, K. 2015. Vuorovaikutus on tärkeintä. Aivot ja työelämä: Tulevaisuuden asiantuntija on se, joka osaa oikeat kysymykset yhdessä toisten kanssa. Sanomalehti Karjalainen. 26.1.2015.
- Sahi, L. 2011. Nuorten ohjauksesta nuorisopolitiikan ohjaukseen - kertomus toimijasta, josta tuli nuorisopolitiikko. Teoksessa Paakkunainen, K. & Suurpää, L. (toim.). Nuorten poliittinen ohjaus - strategista johtamista, kentän kasvavaa yhteistyötä vai latistuvaa osallistumista. Nuorisotutkimusverkoston / Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 43. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

- <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/ohjaus.pdf>, 107–109. 1.7.2014.
- Sinisalo-Juha, E. 2011. Nuoren identiteetti nuorisotyössä. Identiteettiteorioiden näkökulmia infomaaliin kasvatukseen. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <https://tampub.uta.fi/handle/10024/82540>. 27.7.2014.
- Suomen lasten ja nuorten säätiö. 2013. Hyvän kesätyön opas. Vastuullinen kesäduuni. http://www.kesaduuni.org/wp-content/uploads/2013/05/Hyvan_kesatyon_opas.pdf. 12.2.2014.
- Suomen lukiolaisten liitto. 2011. Menestyksen pelinrakentajat - lukiolaisten näkemyksiä työelämästä, yrittäjyydestä ja taloudesta 2011 -tutkimus. http://www.lukio.fi/site/assets/files/6119/menestyksen_pelinrakentajat_2011.pdf. 7.8.2014.
- Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry. 2012. Nuorista Suomessa. Tietoa nuorista, heidän asemastaan, elinoloistaan ja nuorisotyöstä 2012. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/615/fid/1803>. 19.2.2014.
- Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry. 2014. Nuorista Suomessa. Tietoa nuorista, heidän asemastaan, elinoloistaan ja nuorisotyöstä 2014. <http://www.alli.fi/binary/file/-/id/665/fid/3410/>. 28.6.2014.
- Suomen 4H-liitto. 2012. Työt alkavat 4H opas. <http://kokkola.4h.fi/@Bin/162999/Työt+alkavat-opas.pdf>. 24.4.2013.
- Suomen 4H-liitto. 2014a. Suomen 4H-liitto. <https://www.linkedin.com/company/suomen-4h-liitto>. 27.7.2014.
- Suomen 4H-liitto. 2014b. Organisaatio. <http://www.4h.fi/4h-jarjestona-2/organisaatio/>. 21.2.2014.
- Suomen 4H-liitto. 2014c. 4-H nuorisotyön perusteet. <http://www.4h.fi/4h-jarjestona-2/jarjeston-toiminta/4h-nuorisotyon-perusteet/>. 20.7.2014.
- Suomen 4H-liitto. 2014d. Tekemällä oppiminen. <http://www.4h.fi/4h-jarjestona-2/jarjeston-toiminta/tekemalla-oppimisen-toimintamenetelma/>. 20.7.2014.
- Suomen 4H-liitto. 2014e. Vuosikertomus 2013. <http://www.4h.fi/4h-jarjestona-2/medialle/vuosikertomukset/>. 20.7.2014.
- Taloudellinen tiedotustoimisto. 2012. Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa? <http://www.tat.fi/tutkimukset/nuoret-ja-tyoelama/>. 19.2.2013.
- Taloudellinen tiedotustoimisto. 2013. Sparraava esimies. Kuinka motivoida nuoria työssä? <http://www.t-media.fi/kuinka-motivoida-nuoria-tyossa-kymmenen-teesia-hyvaan-johtamiseen/>. 25.2.2014.
- Talouselämä. 2013. Syrjäytynyt nuori maksaa 1,2 miljoonaa - vastaisku yli 100 oppisopimuksella. <http://www.talouselama.fi/uutiset/syrjaytynyt+nuori+maksaa+12+miljoonaa++vastaisku+yli+100+oppisopimuksella/a2205799>. 19.2.2014.
- Tapola, H. 2012. Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos. Kesätyöstä kokemusta - pelkkä varovaisuus ei riitä. http://www.thl.fi/fi_FI/web/pistetapaturmille-fi/ajankohtaista/kuukauden-teema/2/2012. 20.2.2014.
- Terveiden- ja hyvinvoinninlaitos. 2014. Nuorten maahanmuuttajien työkyvyn tukeminen työuran alussa (NuMaT-hanke). <http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/numat/sivut/default.aspx>. 20.2.2014.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työaikalaki 605/1996.
- Työehtosopimuslaki 436/1946.

- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012a. Nuorten yhteiskuntatakuu 2013. TEM raportteja 8/2012. [http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_tyoryhman_raportti_\(2\).pdf](http://www.tem.fi/files/32352/Nuorten_yhteiskuntatakuu_tyoryhman_raportti_(2).pdf). 13.02.2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012b. Nuoret palveluissa – hyviä käytäntöjä nuorisotakuun edistämiseksi. http://www.tem.fi/files/34216/Hyvien_kaytantojen_kasikirja.pdf. 12.2.2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Yhteistoimintalaki. Neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä. Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/files/30809/Yhteistoimintalaki_fi_21012014.pdf. 27.6.2014.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsuojeluhallinto 2014. Nuoret työntekijät. http://www.tyosuojelu.fi/fi/nuoret_tyontekijat#TYOAIKA). 26.2.2014.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työterveyslaitos. 2010. Nuorille työssä tärkeintä on sisältö ja hyvä fiilis. http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Nuorille_tyossa_tarkeinta_on_sisalto_ja_hyva_fiilis.aspx. 7.6.2014.
- Työterveyslaitos. 2012. Perehdyttäminen. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx. 24.4.2013.
- Työterveyslaitos. 2013. Työkykyä johtamalla miljardiluokan säästöjä. http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/tyokyky_johtamalla_miljardiluokan_saastoja.aspx. 22.4.2012.
- Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen. http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf. 24.3.2013.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valtioneuvosto. 2011. Hallitusohjelman strateginen toimeenpanosuunnitelma - kärkihankkeet ja vastuut. <http://valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hse-2011/fi.pdf>. 14.12.2012.
- Viitanen, R. 2008. Nuorisojärjestöt ja niiden muutos 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.). Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, ajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 263–283.
- Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekstöm, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: Wsoy Oppimateriaalit Oy.
- VMP Group. 2012. Kolme neljästä nuoresta arvioi työnsaantimahdollisuutensa hyväksi. http://www.vmp.fi/Suomi/fi/VMP_Group/Ajankohtaista/?10005_ni=11369&10005_newsList_t=readNewsItem&. 14.1.2013.
- Väisänen, L., Niemelä, M. & Suua, P. 2009. Sanat työssä. Vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja.
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.
- Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Viro: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin kamari Oy ja tekijä.



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Pohjois-Karjalan lyht-yhtiö ja alkaen 1.1.2014 Suomen
Toimeksiantajan edustaja:	Aluejohtaja Kari Kookkanen, YH-Tiite, Savo-Karjala
Osoite:	Rautatiekatu 26, 80100 Jyväskylä
Puhelinnumero:	050-577 7433
Sähköposti:	kari.kookkanen@lyht.fi
Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Yhteiskunta, Sosionomi
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1000024 Jaana Kironen
Puhelinnumero:	
Sähköposti:	
Toimeksiantajan sitoumukset	
Opiskelijan sitoumukset	
Opiskelen kerran viikossa muuten työntekijöiden perehdyttämisen tutkimus opinnäytetyöni.	
Opinnäytetyön ohjaus PKAMK:ssa	
Ohjaaja(t):	Miettinen Terttu ja Kironen Riitta
Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	
Allekirjoitukset	
Päiväys 30.1.2013	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Jaana Kironen
Päiväys 30.1.2013	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys Kari Kookkanen

Opinnäytetyön ideapaperi Pohjois-Karjalan 4H-piirille

4H:lla on merkittävä rooli nuorten työllistäjänä. Vuosittain yli 8000 nuorta saa 4H:kautta työtä ja mahdollisuuksia osallistua työelämätaitoja ja yrittäjyyttä tukeviin koulutuksiin (Suomen 4H-liitto 2013). Järjestöissä on paljon tietotaitoa nuorten työllistämiseen liittyvästä ohjauksesta. Nuorilla työntekijöillä on arvokasta kokemustietoa. Opinnäytetyössä halutaan nostaa tämä tietotaito näkyväksi muuttamalla se ohjeistukseksi Pohjois-Karjalan 4H-piirin yhdistysten käyttöön, ohjaajan ja työllistettävän nuoren tueksi. Tiedon lähteenä ovat nuoret ja ohjaajat yhdessä. Tieto muodostetaan dialogisessa vuorovaikutuksessa.

Työn tavoite ja tarkoitus on pohtia ja kerätä ajatuksia nuorten perehdytyksestä ja palautteen antamisesta 4H-toiminnan piiriin kuuluvassa työllistämisessä. Tavoitteena on pyrkiä tekemään nuoren työsuhteesta tavoitteellinen ja kasvatuksellinen prosessi. Tavoitellaan dialogisuuden lisääntymistä nuoren työntekijän ja ohjaajan välillä. Nuoresta tulee aktiivinen toimija.

Työllä haetaan uutta näkökulmaa, jossa nostetaan nuori tasavertaiseksi kumppaniksi, keskustelijaksi ja tiedon tuottajaksi. Tasa-arvoisen vuorovaikutuksen, perehdytyksen ja palautteen saamisen myötä nuori voi kokea, että hän ja hänen työpanoksensa on tärkeä. Nuorella on mahdollisuus kehittyä työssään ja harjoitella työelämätaitoja tulevaisuutta ajatellen. Työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen voivat lisääntyä. Pr-arvon ja työpanoksen lisäksi työnantaja saa motivoituneen työntekijän, jolle voi tehdä toimintaansa tutuksi.

Nuorten ja ohjaajien yhteistyönä voisi syntyä esimerkiksi muistilista, lomake, joka olisi apuna nuoren ja ohjaajan välisessä keskustelussa, työsuhteessa olevan nuoren perehdytyksessä, ohjauksessa ja palautteen antamisessa. Lomake olisi muokattavissa tarpeen mukaan työtehtävien ja nuoren tavoitteiden mukaisesti.

Kohderyhmä ja aikataulu mukana oleville ohjaajille ja nuorille: 4H:n Pohjois-Karjalan piirin alueen nuorten ohjaajia ja 4H:n parissa työllistyneitä nuoria. Tavoitteena olisi noin 8 hengen ryhmä, jossa on puolet ohjaajia ja puolet 4H:n toiminnassa työllistyneitä nuoria. Ryhmän (tai ryhmien) kokoontuminen pyrittäisiin järjestämään helmikuun aikana.

Toiminnallinen osuus: Menetelmä, jolla tietoa kerätään, on vielä avoin. Voisi olla esim. ryhmähaastattelu, työpaja tai tulevaisuuden muistelu.

Yleinen hyödynnettävyys: Herättää huomiota ja keskustelua kasvatuksellisesta, tavoitteellisesta ja prosessinomaisesta ohjauksesta nuorisotyön kentällä.

Taustaa:

Huoli nuorison hyvinvoinnista on herännyt. Syrjäytymien lisääntyä ja nuorten työkyky puhututtaa. Huoltosuhteen kasvaessa nuorisomme on tulevaisuudessa suurien haasteiden edessä. Hallituksen toimilla puututaan syrjäytymiseen, työttömyyteen ja vahvistetaan nuorten osallisuutta. Syrjäytymisen ehkäisemisellä ennaltaehkäistään muiden sosiaalisten ongelmien syntymistä. Nuorten osallisuutta pyritään lisäämään mm. **kuulemisjärjestelmiä kehittämällä**. Nuorisolain (72/2006) tavoitteena on **nuorten sosiaalinen vahvistaminen**. Nuorisotyön ja -politiikan tavoitteena on tukea nuorten kasvu- ja elinoloja. Siihen kuuluu **nuorten aktiivisen kansalaisuuden ja sosiaalisuuden vahvistamista** sekä itsenäisyyteen tukemista. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2012.) Kansalaisjärjestöjen ja vapaaehtoisten tuottajien toimintaedellytyksiä vahvistetaan ja **järjestötyössä korostetaan ennaltaehkäisevää työtä**. (Valtioneuvosto 2011.) Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämisohjelman (Kaste 2012–2015) mukaisesti tulee pyrkiä kehittämään **toimintamalleja nuorten kanssa työskentelevien avuksi** (STM 2013).

Hallituksen ohjelmassa on sitouduttu nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamiseen vuoden 2013 alusta (Eduskunta 2012). Nuorten yhteiskuntatakuun toteuttaminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja työllisyyden lisäämiseksi on yksi Kataisen hallitusohjelman kärkihankkeista ja kuuluu hallituksen erityisen seurannan ja panostuksen piiriin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Hallitusohjelmaan on myös kirjattu, että nuorisotyön keskeisiä lähtökohtia ovat **yhteisöllisyys, yhdenvertaisuus, keskinäinen kunnioitus ja tasa-arvo** sekä yhteisvastuu. Työ- ja elinkeinoministeriön nuorisotakuuta valmisteleva työryhmä painotti, että **onnistuakseen nuorisotakuu tarvitsee** viranomaisten lisäksi **järjestöjen**, elinkeinoelämän ja **nuorten yhteisvastuuta**. (TEM Nuorten yhteiskuntatakuu 2012)

Nuoret kaipaavat **enemmän työkontakteja, mutta myös palautetta**. Nuoret haluaisivat tehdä mielekästä työtä, **kehittyä** siinä ja saada **arvostusta**. Nuoret ovat sosiaalisesti vaativia ja esimieheltä he haluaisivat saada **palautetta, rakentavaa kritiikkiä ja kannustusta**. (TEM 2011.) **Palautteen saaminen korreloi työtyytyväisyyttä**. Noin kymmenesosalle ensimmäinen työkokemus on ollut pettymys. (Nuoret ja työelämä 2012 – tutkimus.) Asennetutkimuksen mukaan **nuoret kaipaavat työltä sisältöä eli kiinnostavia tehtäviä ja mahdollisuuksia kehittyä**. Työnantajien pitäisi osata **vastata nuorten tarpeisiin**. Nuorten työelämäjaksot ovat tilaisuus tarkistaa, millaista työnantajaa tulevaisuudessa tarvitaan. Työnantajalla on **mahdollisuus esitellä itsensä nuorille**, joiden varassa tulevaisuus on. (HS 4.2.2013.)

Hei!

Olen sosionomiopiskelija Karelia-ammattikorkeakoulusta Joensuusta. Teen opinnäytetyötä Pohjois-Karjalan 4H-piirille. Kerään pientä ryhmää ohjaajista (toiminnanjohtajat, projektityöntekijät jne.) ja nuorista (14–28 -vuotiaista), joilla on pidempiaikaista kokemusta työllistymisestä (esim. kerhonohjauksesta) 4H:piirissä.

Ryhmässä keskustellaan yhdessä, pohditaan ja ideoidaan millaista on hyvä työhön opastaminen, ohjaus ja palautteen antaminen nuoren ja hänen ohjaajansa välillä. Keräämme ajatuksia 4H:n piirissä tehtävää nuorten perehdyttämistä varten, avuksi sekä ohjaajalle, että työllistyvälle nuorelle.

Jokainen osallistuu nimettömänä, eivätkä yksittäiset vastaukset tule opinnäytetyössä esille. Ryhmään voimme ottaa noin 4 nuorta ja 4 ohjaajaa. Tavoitteena on saada ryhmä kokoon viikolla 9 ja etsiä mahdollisimman monelle sopiva ajankohta. Aika ja paikka ilmoitetaan heti, kun se varmistuu.

Olen saanut vinkin, että Sinä voisit olla sopiva henkilö ryhmäämme. Toivon, että voit tulla mukaan ideoimaan! Jos kiinnostuit, ota yhteyttä mahdollisimman pian XXXX XXXXXXXX tai minuun.

Terveisin

Jaana Koponen

puh. XXXXXXXX XXXXXXXX(a)XXXXX

HAASTATTELULUPA

Olen lupautunut olemaan mukana ryhmähaastattelussa, jossa kerätään tietoa opinnäytetyötä varten.

Oppilaitos: Karelia-ammattikorkeakoulu

Opiskelija: Jaana Koponen

Ohjaajat: Terttu Moilanen ja Riitta Räsänen

Toimeksiantaja: Pohjois-Karjalan 4H-piiri

Työn aihepiiri: Nuorten työntekijöiden ohjausprosessi, perehdyttäminen ja palaute. Ryhmähaastattelussa kerätään osallistujien kokemuksia aiheesta.

Ryhmähaastattelu nauhoitetaan. Henkilötietoja ei tarvita opinnäytetyössä.

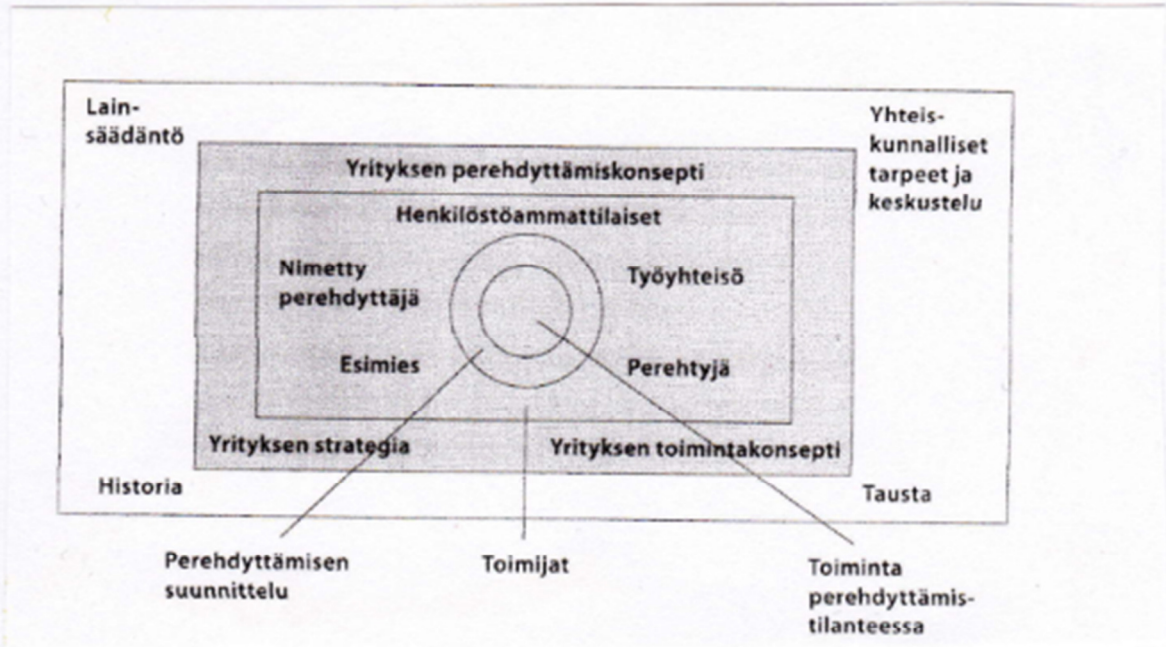
Suostun haastatteluun

XXXXX 1.3.2013

Nimen selvennys

Vanhemman allekirjoitus

Perehdyttämisen pelikenttä
(Kupias & Peltola 2009)



ANALYYSIPOLKU				
Alkuperäinen ilmaus	Tiivistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä käsite
Tärkeitä on tuntea toisensa. Siitä syntyy luottamus. Pystyy jakamaan. (N)	Nuoren ja ohjaajan tutustuessa syntyvä luottamus helpottaa vuorovaikutusta	Luottamuksellinen vuorovaikutus	Ilmapiiri	Aktiivista oppimista edistävä dialoginen perehdyttäminen
Ohjaajan kanssa vois yhdessä katsoa jos ois joku juttu mitä pitää parannella. (N)	Nuori työntekijä toivoo ohjaajan palautetta toiminnastaan	Palaute ohjaajalta	Palaute	Aktiivista oppimista edistävä dialoginen perehdyttäminen

Nuoren työntekijän perehdyttämisen osa- alueet.

(Laadittu Kupias & Peltolan (2009, 90) Osaamisalueet-kuviota mukaillen)

